

**USULAN
PENELITIAN DOSEN PEMULA INSTITUSI**



**PERILAKU *KNOWLEDGE SHARING* ANTARSTAF
PUSTAKAWAN: MELALUI PENDEKATAN *LEARNING*
AUDIT MODEL PADA PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS
PENDIDIKAN GANESHA**

TIM PENGUSUL

Ni Putu Pramita Utami, S.Pd/198102252005012001

Ida Kade Agus Sugika Putra, S.E/197308152002121001

UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA

Bulan September, Tahun 2014

**HALAMAN PENGESAHAN
PENELITIAN DOSEN PEMULA INSTITUSI**

Judul : Perilaku *Knowledge Sharing* Antarstaf Pustakawan:
melalui Pendekatan *Learning Audit Model* pada
Perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha

Kode>Nama Rumpun Ilmu : 525/Illmu Perpustakaan
Ketua Peneliti

a. Nama lengkap : Ni Putu Pramita Utami, S.Pd
b. NIP : 198102252005012001
c. Jabatan Fungsional : Pustakawan Muda
d. Unit : Perpustakaan Undiksha
e. No HP : 085737460601
f. Alamat Surel (e-mail) : pramitautami@yahoo.com

Anggota Peneliti (1)

a. Nama Lengkap : Ida Kade Agus Sugika Putra, S.E
b. NIP : 197308152002121001
c. Perguruan Tinggi : Universitas Pendidikan Ganesha
Lama Penelitian Keseluruhan : 12 bulan
Biaya yang diusulkan : Rp. 10.000.000,-
(sepuluh juta rupiah)

Singaraja, 12 September 2014

Mengetahui,
Kepala Perpustakaan
Universitas Pendidikan Ganesha



Made Hery W. Ghriadi, S.H, M.Si
NIP. 19720803 200112 1 001

Ketua Peneliti

Ni Putu Pramita Utami, S.Pd
NIP. 198102252005012001

Mengetahui,
Ketua Lembaga Penelitian
Universitas Pendidikan Ganesha



Prof. Dr. A.A.I.N. Marhaeni, M.A
NIP. 196403261990032002

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
RINGKASAN.....	iv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Urgensi (Keutamaan) Penelitian.....	6
1.6 Luaran Penelitian.....	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1 Definisi Pengetahuan.....	8
2.2 Manajemen Pengetahuan.....	10
2.3 Berbagi Pengetahuan/Knowledge Sharing.....	10
2.4 Faktor-Faktor yang Memungkinkan Mempengaruhi Knowledge Sharing.....	11
2.5 Perilaku Individu dalam Organisasi.....	12
2.6 Kerangka Berpikir.....	13
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	15
3.1 Desain Penelitian.....	15
3.2 Lokasi Penelitian	15
3.3 <i>Learning Audit Model</i>	15
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	16
3.5 Teknik Analisis Data.....	17

3.6	Luaran Penelitian.....	17
BAB 4	BIAYA DAN JADWAL PENELITIAN.....	18
4.1	Biaya Penelitian.....	18
4.2	Jadwal Penelitian	18
	DAFTAR PUSTAKA.....	19

LAMPIRAN

RINGKASAN

Perilaku *Knowledge Sharing* Antarstaf Pustakawan: melalui Pendekatan *Learning Audit Model* pada Perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha

Oleh:

Ni Putu Pramita Utami, S.Pd

pramitautami@yahoo.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan perilaku berbagi pengetahuan antarstaf pustakawan, mengetahui faktor-faktor yang mendorong terjadinya berbagi pengetahuan dan mengetahui permasalahan yang menghambat terjadinya berbagi pengetahuan. Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus pada perpustakaan Undiksha, sehingga subjek dari penelitian ini adalah pustakawan, tenaga administrasi dan teknisi. Sedangkan, objek kajiannya adalah perilaku berbagi pengetahuan. Pendekatan learning audit model digunakan dalam menentukan nilai dari informasi dan sekaligus menentukan efektifitas dari proses berbagi pengetahuan yang dilakukan. Data dikumpulkan melalui angket, wawancara dan observasi. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara deskriptif. Produk yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah prosiding dari seminar ilmiah dan *booklet*/buku kecil yang mengulas tentang deskripsi perilaku berbagi pengetahuan antarstaff pustakawan. Target produk penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi pihak pengelola perpustakaan dalam mengatur terjadinya berbagi pengetahuan untuk mewujudkan inovasi kinerja dan keunggulan kompetitif organisasi.

Kata-kata kunci: berbagi pengetahuan, *learning audit*, manajemen pengetahuan, perilaku individu dalam organisasi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perpustakaan Undiksha merupakan sebuah unit pelayanan teknis yang mengorganisir sumber-sumber informasi yang ditujukan untuk memfasilitasi pembelajaran. Sumber-sumber informasi tersebut diolah dan dilayanan oleh staf profesional perpustakaan yang disebut pustakawan. Selain itu, terdapat juga tenaga teknis yang bertugas membantu unit perpustakaan yang bertugas untuk menunjang pengelolaan perpustakawan. Berdasarkan data kepegawaian, staf perpustakaan Undiksha berjumlah sebanyak 36 orang yang terdiri dari 30 orang pustakawan dan 6 orang teknisi. Pustakawan terbagi lagi menjadi pustakawan tingkat ahli dan pustakawan tingkat terampil. Sebagai tenaga profesional, pustakawan sudah memiliki kompetensi yang digunakan dalam mengerjakan tugas pokok dan fungsinya di bidang perpusdokinfo. Kualitas sumber daya manusia perpustakaan merupakan modal intelektual dalam mewujudkan kinerja yang maksimal.

Pada tahun 2014, pimpinan perpustakaan Undiksha digantikan oleh seorang kepala perpustakaan yang baru. Kepala perpustakaan memegang jabatan struktural tertinggi di dalam struktur kepegawaian perpustakaan, yang dibantu oleh seorang kepala sub bagian perpustakaan. Kasubag bertugas untuk mengatur administrasi kepegawaian perpustakaan. Sedangkan, kepala perpustakaan bertugas mengorganisir staf pustakawan dan teknisi. Dalam kepemimpinan baru tersebut, kepala perpustakaan mengadakan beberapa perubahan penting selain meneruskan hal-hal yang sudah diterapkan sebelumnya. Perubahan tersebut terutama dalam hal strukturisasi jenjang kepemimpinan yang terdiri atas pembentukan seorang wakil perpustakaan dan pembentukan koordinator di bidang pengembangan SDM.

Alasan utama dibentuknya perubahan tersebut mengacu pada keinginan kepala perpustakaan untuk merombak daya kerja staf pustakawan dan teknisi. Kepala perpustakaan yang baru menganggap bahwa modal utama dalam mewujudkan kinerja yang unggul berasal dari modal SDM nya. Hal ini terkait dengan penghargaan yang diberikan terhadap pengetahuan yang dimiliki oleh staf

perpustakaan. Pandangan semacam ini sejalan dengan paradigma manajemen organisasi di zaman global yang tidak lagi menitikberatkan pada aspek finansial sebagai modal utama dalam berinovasi. Namun, pihak pimpinan sudah menyadari bahwa *human capital* yaitu modal intelektual yang dimiliki seorang staf merupakan keunggulan kompetitif dalam suatu organisasi atau lembaga (Yusup, 2012). Hal ini didukung oleh Chennamaneni (2006); King & He (2011), yang menyatakan bahwa pengetahuan merupakan aset yang tidak terlihat, unik dan tidak dapat ditiru serta disubstitusikan. Namun demikian, pengetahuan itu sendiri tidak akan berfungsi optimal jika tidak didukung oleh kemampuan suatu organisasi/lembaga untuk menggunakan pengetahuan secara efektif sebagai aset baru.

Tugas dari koordinator pengembangan SDM yang dibentuk adalah untuk mengatur staf pustakawan dalam meningkatkan wawasan mereka di bidang perpustakaan. Beberapa agendanya adalah dengan mengirimkan pustakawan untuk mengikuti seminar, pendidikan dan pelatihan dan juga lomba-lomba kepustakawanan yang berperan untuk mengasah tingkat intelektual staf. Melalui upaya tersebut diharapkan staf memiliki kompetensi dan wawasan baru yang dapat diterapkan nantinya dalam pengembangan perpustakaan. Selanjutnya,, menurut Yusup (2012) mengemukakan beberapa contoh kegiatan yang melibatkan *knowledge sharing* seperti FGD (forum group discussion), seminar ilmiah, rapat pleno, komunikasi informal dan lain-lain. Kegiatan-kegiatan tersebut mampu menggali, mengekstrak dan mentransfer pemikiran kreatif antar pimpinan dan staf. Proses transfer pengetahuan baru yang diperoleh merupakan proses pembelajaran organisasi. Menurut Aizpurua, L (2012), mengungkapkan bahwa suatu pembelajaran organisasi berasosiasi positif terhadap inovasi kinerja dan *Knowledge Sharing* (KS) atau berbagi pengetahuan.

Selain itu, pembentukan kelompok-kelompok kerja kecil juga dilakukan oleh koordinator pustakawan. Pembentukan kelompok atau tim ini sesuai dengan pandangan Turner, J (2012), yang mengungkapkan bahwa tim merupakan dimensi kritis dari *Knowledge Management* yang tidak dapat dipisahkan dari terciptanya *knowledge sharing*. Melalui kelompok kerja tersebut, diharapkan dapat menyelesaikan tugas yang direncanakan dengan baik. Dalam proses penyelesaian

tugas tersebut, setiap pustakawan diharapkan untuk berpartisipasi aktif dalam berbagi pengetahuan agar seluruh staf memahami tugas-tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil pengamatan, dalam proses KS ditemukan adanya variasi perilaku staf. Pengetahuan, layaknya seperti gunung es, sulit untuk dilihat dari permukaan. Bagi sebagian orang, pengetahuan merupakan sesuatu yang sangat bernilai sehingga cenderung untuk ditimbun dalam dirinya (Behnke, 2010). Hal ini dilakukan demi keunikan/keahlian dan rasa superioritas yang disandang dalam suatu kelompok atau organisasi yang menjadi nilai tawar tinggi bagi seseorang.

Sejalan dengan pemikiran Behnke, Healey (2010) mengungkapkan bahwa budaya kerja dengan kepercayaan rendah akan menyebabkan staff takut berbagi pengetahuan karena mereka menganggap pengetahuan sebagai kekuatan. Namun, bagi sebagian lain, pengetahuan yang dimiliki bebas untuk dibagi kepada koleganya karena kepuasan yang dirasakan dalam dirinya setelah berbagi. Fenomena berbagi pengetahuan ini sangat menarik untuk dikaji lebih mendalam untuk mengetahui tendensi-tendensi dari masing-masing individu terhadap perilaku berbagi pengetahuan. Kenapa suatu individu berintensi untuk melakukan berbagi pengetahuan dan sebaliknya dalam suatu kelompok/organisasi/lembaga menjadi topik utama dalam penelitian ini.

Merujuk pada pentingnya berbagi pengetahuan dalam organisasi maka pihak pimpinan perlu untuk mempertimbangkan suasana/iklim kerja yang mampu mendorong staff untuk termotivasi melakukan berbagi pengetahuan. Selain menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pihak organisasi juga dapat merangsangnya melalui motivasi ekstrinsik berupa feedback/umpan balik. Menurut pernyataan Healey (2010), pemberian umpan balik sebaiknya tidak dilakukan pada akhir tahun ataupun kuartalan karena hal tersebut akan menghilangkan kekinian dan kejelasan. Umpan balik ini berperan dalam memberi pengakuan dan penghargaan terhadap kinerja staff. Dengan demikian, nilai dan rasa memiliki yang didapatkan oleh staff akan menumbuhkan rasa kepercayaan terhadap pimpinan. Hal ini sejalan dengan pernyataan Healey (2010); Leistner (2010), ...”a high level of trust creates a safer environment for knowledge sharing”...tingkat kepercayaan yang tinggi akan menciptakan lingkungan yang aman untuk berbagi pengetahuan. Melalui tingkat kepercayaan yang tinggi, staff

akan merasa aman dalam berbagi pengetahuan dan tidak khawatir terhadap konsekuensi negatif yang timbul. Disamping itu pula staf juga merasakan adanya nilai timbal balik yang akan mereka dapatkan di masa mendatang ataupun dalam waktu dekat dengan berbagi pengetahuan.

Budaya organisasi dengan tingkat kepercayaan tinggi akan berdampak positif terhadap kemajuan organisasi. Kinerja inovatif dengan otoritas kerja yang tinggi dari staf merupakan hasil dari berbagi pengetahuan. Staf akan bekerja secara kolaboratif dengan pengetahuan kolektifnya demi terwujudnya visi dan misi organisasi.

Berbagi pengetahuan sesungguhnya merupakan aktivitas kognitif yang terjadi antara staf. Berawal dari kata kognitif yang memunyai arti segala sesuatu yang berhubungan dengan pikiran atau proses mental yang dilakukan secara sadar (Cambridge Advance Learner's Dictionary, 2010). Jadi yang dimaksud dengan aktivitas kognitif ini adalah kegiatan yang melibatkan pikiran atau proses mental secara sadar dalam hal ini yang mendorong staff untuk berbagi pengetahuan. Selanjutnya, Winjhoven (1998) menyatakan bahwa pengetahuan adalah sebuah pemikiran yang menjelaskan, memprediksi, atau yang memuat teknologi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengetahuan merupakan hasil dari pemikiran manusia yang melibatkan proses mental secara sadar untuk menjelaskan dan memprediksi sesuatu. Winjhoven (1998), menyatakan juga berbagi pengetahuan adalah pengiriman pengetahuan umumnya melalui media informasi dan interpretasi terhadap pengetahuan yang baru diterima oleh penerima. Jadi terdapat dua aktivitas kognitif yang terjadi selama berbagi pengetahuan, yaitu pengiriman dan penerimaan pengetahuan.

Berdasarkan paparan diatas, dapat dipahami bahwa terdapat beberapa aspek yang memengaruhi berbagi pengetahuan antara lain aspek motivasi, mekanisme organisasi dan media teknologi. Sebaliknya, juga dipahami ada hal yang menghambat terjadinya berbagi pengetahuan seperti budaya kepercayaan rendah. Penelitian ini merupakan suatu studi kasus terhadap perilaku berbagi pengetahuan yang terjadi pada unit perpustakaan Undiksha. Alur pengetahuan yang terwujud dalam melakukan inovasi kerja dapat dikaji melalui pengamatan

terhadap perilaku berbagi pengetahuan antar staf pustakawan pada unit perpustakaan Undiksha.

Selain motivasi intrinsik yang harus dimiliki oleh setiap staff pustakawan, keterlibatan dari pihak pimpinan beserta jajarannya juga memegang peran penting dalam manajemen pengetahuan. Pimpinan perpustakaan semestinya mampu menciptakan suasana yang komunikatif dalam menggali gagasan-gagasan dari para staf untuk didengarkan dan menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Bertolak pada paparan diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji kecenderungan perilaku berbagi pengetahuan antarstaff pustakawan pada perpustakaan Undiksha. Berikut adalah formulasi masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus permasalahan diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagaimanakah perilaku berbagi pengetahuan antarstaf Pustakawan pada Perpustakaan Undiksha?
2. Apakah faktor-faktor pendorong berbagi pengetahuan antarstaf pustakawan pada Perpustakaan Undiksha?
3. Apakah permasalahan yang menghambat terjadinya berbagi pengetahuan antarstaf pustakawan pada Perpustakaan Undiksha?

1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah diatas maka, tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mendeskripsikan perilaku berbagi pengetahuan antarstaf pustakawan pada Perpustakaan Undiksha.
2. Mengetahui faktor-faktor pendorong berbagi pengetahuan antarstaf pustakawan pada Perpustakaan Undiksha.
3. Mengetahui permasalahan yang menghambat terjadinya berbagi pengetahuan antarstaf pustakawan pada Perpustakaan Undiksha.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengelola perpustakaan, pustakawan serta peneliti lainnya yang berminat melakukan kajian sejenis.

1.4.1 Bagi Pengelola Perpustakaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman dalam mengelola modal intelektual/SDM perpustakaan khususnya pustakawan. Deskripsi perilaku berbagi pengetahuan termasuk faktor-faktor pendorong serta yang menghambat terjadinya berbagi pengetahuan merupakan salah satu *out put* yang dihasilkan dari kajian ini. Untuk itu, para pengambil kebijakan perpustakaan dalam mengelola pengetahuan yang dimiliki hendaknya mengacu pada pedoman perilaku *knowledge sharing* untuk membangun pengetahuan kolektif staf. Hal ini disebabkan karena kemampuan kognitif, sosial dan keahlian staf yang diperoleh melalui berbagi pengetahuan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan inovatif untuk mewujudkan visi dan misi lembaga.

1.4.2 Bagi Pustakawan

Kejelasan konsep berbagi pengetahuan antarstaf pustakawan dapat menyatukan ide-ide kreatif dalam menjalankan tugas dan kewajibannya baik secara mandiri maupun berkelompok. Dengan demikian, kerja tim yang solid dapat menggugah staf untuk berinovasi dan berkolaborasi demi kemajuan lembaga. Semangat, penghargaan, kepercayaan dan motivasi diri yang tinggi akan muncul dari dalam diri pustakawan, sehingga fenomena perpustakaan sebagai tempat orang-orang malas akan berakhir.

1.4.3 Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai referensi bagi peneliti lainnya yang tertarik untuk melakukan penelitian sejenis.

1.5 Urgensi (Keutamaan) Penelitian

Penelitian ini memiliki target produk model perilaku berbagi pengetahuan yang ada pada Perpustakaan Undiksha. Karakteristik perilaku berbagi pengetahuan termasuk faktor-faktor pendorong dan penghambatnya disinyalir dapat membentuk konsep dan pemahaman baru antarstaf pustakawan dalam berbagi pengetahuan.

Sejalan dengan hal tersebut, maka urgensi atau keutamaan penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Akselerasi perkembangan teknologi, bisnis, sosial yang semakin kompleks menuntut semua pihak untuk berpikir cepat, bertindak cepat dan perlu membuat perubahan yang cepat pula (Yusup:2012). Sehingga, untuk mewujudkan hal tersebut berbagi pengetahuan antarstaf pustakawan sangat diharapkan. Keadaan saling melengkapi antara staf dalam menunjang kualitas diri masing-masing akan menghasilkan hubungan kerja yang harmonis antarstaf pustakawan.
2. Berbagi pengetahuan akan merangsang perilaku kooperatif dalam kerja kelompok, sehingga staf pustakawan dapat mengkreasikan gagasan-gagasan yang inovatif dalam mengembangkan perpustakaan.

1.6 Luaran Penelitian

Penelitian ini mempunyai target produk berupa:

1. Prosiding pada seminar ilmiah berskala nasional.
2. *Booklet*/buku kecil yang mengulas tentang model perilaku berbagi pengetahuan termasuk faktor-faktor pendorong serta penghambatnya khususnya pada Perpustakaan Undiksha.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini akan diuraikan tentang definisi pengetahuan, manajemen pengetahuan, berbagi pengetahuan, faktor yang mempengaruhi berbagi pengetahuan dan perilaku individu dalam organisasi.

2.1 Definisi Pengetahuan

Studi pustaka mengenai manajemen pengetahuan dan berbagi pengetahuan mengindikasikan adanya konsep dan sudut pandang pengetahuan. Dalam leksikon ilmiah, konsep pengetahuan dibedakan dengan konsep ilmu, informasi dan pembelajaran, namun masih ada kaitannya satu dengan lainnya (Yusup, 2012). Konsep pengetahuan merupakan adaptasi dari kata *knowledge*. Menurut kamus Microsoft Encarta (2009), memaknai *knowledge* dengan beragam arti seperti berikut:

- a. *Information in mind*, kesadaran akan memiliki informasi, fakta, ide kebenaran atau prinsip-prinsip tertentu.
- b. *Specific information*, sadar akan informasi spesifik yang eksplisit, misalnya tentang fakta atau situasi tertentu.
- c. *All that can be known*, artinya semua ide, fakta, prinsip, kebenaran, dan lain-lain yang bisa dipelajari sepanjang waktu.
- d. *Learning through experience or study*, pengenalan atau pemahaman yang diperoleh melalui pengalaman atau studi.

Batasan pengetahuan sangat luas dan beragam sesuai konteks yang diperlukan. Dari batasan tersebut kita bisa tahu bahwa pengetahuan terkait dengan kesadaran akan adanya tambahan informasi, fakta, ide, atau hal lain dalam diri seseorang sebagai akibat dari hasil pengalaman seseorang baik langsung maupun tidak langsung. Hal ini sesuai dengan pendekatan hirarki data, informasi dan pengetahuan yang diungkapkan oleh Chennamaneni (2006). Berdasarkan hirarki tersebut data diartikan sebagai angka mentah, fakta objektif dan observasi. Informasi adalah hasil pengaturan data dalam konteks yang mempunyai arti.

Sedangkan pengetahuan adalah informasi yang valid dan autentik yang siap diaplikasikan dalam tindakan. Pendek kata, pengetahuan adalah informasi yang ada dalam pikiran seseorang.

Definisi lain dari Yusup (2012), mengungkapkan pengetahuan bisa dikonsepsikan sebagai properti pengalaman, kognisi, afeksi dan ketrampilan seseorang yang bersifat khas, unik dan personal. Sejalan dengan Yusup (2012); Leistner (2010) juga mendefinisikan pengetahuan sebagai kumpulan pengalaman seseorang yang hanya ada pada pikiran seseorang. Ringkasnya, pengetahuan adalah kumpulan pengalaman, nilai dan informasi yang kontekstual yang menyediakan kerangka evaluasi dan hubungan dengan pengalaman dan informasi baru.

Pengetahuan dibedakan menjadi dua jenis yaitu: *tacit knowledge* dan *explicit knowledge* (Yusup, 2012; Hara, 2009). Jenis pengetahuan *tacit* adalah pengetahuan yang masih tersembunyi, masih dibatinkan oleh orang, masih dalam bentuk ide, pemikiran dan sifatnya masih personal. Sementara pengetahuan *explicit* adalah pengetahuan yang sudah dalam bentuk terdokumentasikan, sudah direkam dalam berbagai bentuk alat perekam, bisa ditransmisikan, bisa dibagi, diperbanyak dan dihitung secara tertentu jika sudah diwadahi dalam kemasan-kemasan tertentu. Buku, makalah, majalah, rekaman digital, rekaman audio, dan lain-lain adalah bentuk-bentuk media untuk menyimpan pengetahuan dalam bentuk eksplisit.

Pengetahuan eksplisit dalam bentuknya yang nyata mudah dibagikan dan disebarakan terutama dalam media teknologi informasi. Pengetahuan eksplisit mudah dikodifikasikan dan disimpan dalam repositori dan kemudian diindeks untuk akhirnya di gunakan kembali.

Berbeda dengan pengetahuan *tacit*, sifatnya yang sangat personal dan susah untuk diformulasikan dan untuk itu sulit untuk dikomunikasikan atau dibagi dengan yang lain. Berikut adalah visualisasi dari karakteristik pengetahuan.

Tabel 2.1 Karakteristik Pengetahuan

Pengetahuan Eksplisit	Pengetahuan Tacit
Dipindahkan dari penciptaan atau penggunaan konteks asli	Kurang bisa dipahami dan diaplikasikan, sulit atau tidak bisa sepenuhnya dipahami orang lain
Diartikulasikan secara lebih precis dan formal. Hasil rekaman, teks, naskah dan lain-lain.	Sulit diartikulasikan dan dikomunikasikan kepada orang lain dengan hasil yang sama
Terdokumentasikan secara baik seperti rekaman tape, dokumen, buku dan naskah, dll.	Dikembangkan dari pengalaman dan kegiatan/aksi secara langsung, demonstrasi ahli dan sajian aksi tertentu oleh ahlinya
Dapat di share dengan menggunakan media teknologi seperti komputer, contohnya database, sistem berbagi informasi dengan hasil relatif sama	Biasanya di share melalui komunikasi interaktif yang sangat intens dan konteks tinggi, juga bisa di share melalui latihan praktis dengan panduan ahlinya
Contoh: karya sastra, buku pedoman pelatihan, software komputer, dll.	Contoh: keahlian dalam memecahkan masalah, kemampuan menemukan masalah, antisipasi dan prediksi, kemampuan lobi dan kognisi, afeksi dan konasi secara integrasi

2.2 Manajemen Pengetahuan

Pengetahuan *tacit* maupun eksplisit yang dimiliki oleh organisasi akan digunakan untuk peningkatan kinerja organisasi. Untuk itu, pengetahuan perlu untuk dikelola dengan baik. Menurut Yusup (2012), manajemen pengetahuan (*knowledge management*) adalah suatu disiplin yang memperkenalkan suatu pendekatan terintegrasi dalam mengidentifikasi, menangkap, mengevaluasi, memberikan dan berbagi informasi untuk kepentingan perusahaan atau lembaga/organisasi, sehingga dapat dimanfaatkan saat dibutuhkan.

Sumber daya intelektual yang berakar pada SDM organisasi merupakan modal dominan organisasi. Disinilah peran organisasi untuk mengelola modal intelektual itu agar dapat mewujudkan keunggulan kompetitif. Manajemen pengetahuan ini digunakan untuk memperbaiki komunikasi diantara manajemen puncak dan pekerja untuk mempertahankan proses kerja, menanamkan budaya berbagi pengetahuan dan mengimplementasikan sistem penghargaan berbasis kinerja.

2.3 Berbagi Pengetahuan/*Knowledge Sharing*

Peran berbagi pengetahuan sangat penting bagi sebuah organisasi yang memunyai pandangan bahwa pengetahuan adalah aset untuk mewujudkan keunggulan kompetitif (King & He, 2011). Merujuk pada karakteristik pengetahuan yang sangat personal dan memiliki nilai guna yang sangat tinggi maka, pengetahuan dianggap sebagai kekuatan oleh beberapa orang. Untuk itu mereka enggan membagikan pengetahuan mereka. Faktor motivasi intrinsik (rasa nilai diri, norma sosial dan afiliasi sosial) dan ekstrinsik (kompensasi dan pengakuan) merupakan kemudi yang sangat berpengaruh terhadap berbagi pengetahuan (King & He, 2011). Sesuai dengan jenis pengetahuan tersebut, maka perilaku berbagi pengetahuan dapat dibedakan dalam bentuk *tacit* dan eksplisit.

Menurut Leistner (2010), berbagi pengetahuan selain dipengaruhi oleh motivasi seseorang juga sangat ditentukan oleh seorang inisiatif/fasilitator yang menjembatani dan mengatur kegiatan berbagi pengetahuan.

Leistner (2010) juga menambahkan bahwa selain peran fasilitator dalam berbagi, diperlukan juga peran dari *marketing division*, *human resources division*, *information technology* (IT) dan struktur organisasi. Bagi organisasi yang sudah memahami peranan modal intelektual dalam kemajuan organisasinya, tidak tanggung lagi untuk mengimpor eksternal konsultan untuk membantu aliran pengetahuan.

2.4 Faktor-Faktor yang Memungkinkan Mempengaruhi *Knowledge Sharing*

Berdasarkan rasional yang sudah diungkapkan pada bab 1, perilaku berbagi pengetahuan sangat dipengaruhi oleh tendensi-tendensi seseorang. Motivasi individu dalam organisasi untuk melakukan berbagi pengetahuan

merupakan cikal bakal yang mempengaruhi berbagi pengetahuan pada organisasi. Menurut Leistner (2010) dan Yusup (2012) perilaku berbagi pengetahuan setidaknya terkait dengan aspek-aspek berikut.

a. Subjective norm.

Norma dan nilai-nilai yang dianut seseorang turut menentukan perilaku *knowledge sharing* yang dilakukannya.

b. Sikap (attitude).

Ada tiga komponen yang membentuk sikap seseorang (Azwar, 2003) yaitu: kognitif (kepercayaan, pengetahuan), afektif (perasaan) dan konasi (kecenderungan tindakan).

c. *Perceived behavioral control*.

Artinya proses pengendalian perilaku *knowledge sharing* yang di dasari oleh suatu pertimbangan tertentu seperti cara dan sikap yang berbeda-beda sesuai kepercayaan.

d. *Social network ties*.

Jaringan sosial baik yang konvensional maupun dengan berbantuan teknologi komunikasi dan informasi, turut memengaruhi perilaku seseorang dalam berbagi pengetahuan.

Selanjutnya, berdasarkan *Theory of Reason Action* (TRA) dari Ajzen & Fishbein (1980) dalam Chinnamaneni (2006) menyatakan *knowledge sharing* dirujuk oleh beberapa faktor yaitu: motivasi ekstrinsik, tekanan sosial psikologi dan faktor iklim organisasi. Penemuan lain juga mengindikasikan suatu antisipasi hubungan secara timbal balik juga besar pengaruhnya terhadap perilaku *knowledge sharing*. Namun, temuan yang sangat mengejutkan juga ditemui bahwa penghargaan ekstrinsik berpengaruh negatif terhadap perilaku *knowledge sharing*.

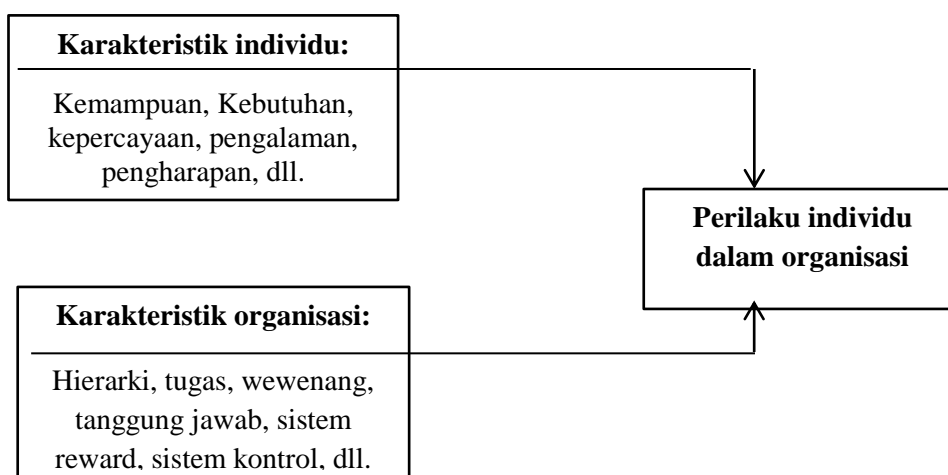
Sejalan dengan itu, Leistner (2010) juga menambahkan faktor budaya organisasi dan sistem kepercayaan antara staff dengan pihak pimpinan berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing*. Disamping itu pula, struktur/hierarki organisasi yang relatif datar dan dengan memberikan hak otonomi pada staff dalam desain kerjanya mampu mendorong *knowledge sharing* sampai pada tingkatan tertinggi. Khusus untuk faktor kepercayaan, hal ini akan tumbuh bila adanya hubungan timbal balik yang dirasakan antarstaff. Jika

seseorang merasa dikhianati, maka aliran pengetahuan pun akan sedikit demi sedikit menyusut.

Berdasarkan hasil data empiris yang diperoleh oleh Gagne (2009), menyatakan bahwa ada tiga faktor penting yang mempengaruhi terjadinya *knowledge sharing* yaitu: faktor individual (*trust, social network*), faktor organisasi (kepemimpinan, sistem penghargaan dan kesempatan berbagi) dan faktor teknologi.

2.5 Perilaku Individu dalam Organisasi

Manusia adalah dimensi utama dalam organisasi yang merupakan faktor pendukung organisasi. Menurut Thoha (2007), menyatakan bahwa perilaku manusia adalah sebagai suatu fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungannya. Hubungan antara individu dengan organisasi dapat divisualisasikan dalam bagan 2.1 berikut.



Bagan 2.1 Model Umum Perilaku Organisasi

(sumber Thoha, 2007)

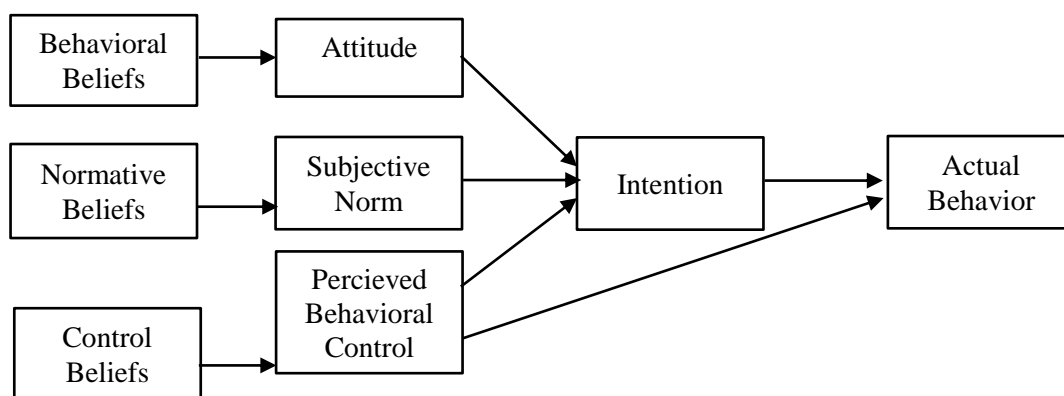
Bagan 2.1 diatas memberikan gambaran bahwa perilaku individu dalam organisasi dibentuk dari karakteristik individu dan organisasi.

Ada beberapa hampiran (*approach*) yang digunakan para ahli dalam untuk memahami perilaku manusia. Hampiran perilaku itu dapat dikelompokkan menjadi tiga, yakni: hampiran kognitif, hampiran penguatan (*reinforcement*) dan hampiran psikoanalisis. Hampiran kognitif ini meliputi kegiatan-kegiatan mental

yang sadar seperti misalnya berpikir, mengetahui, memahami dan kegiatan konsepsi mental seperti sikap, kepercayaan pengharapan yang kesemuanya itu menentukan dalam perilaku. Hampiran penguatan (*reinforcement*) ini tumbuh dan berkembang merujuk pada analisa eksperimen Ivan Pavlov dan Edward Thorndike. Dan, hampiran psikoanalisis menunjukkan bahwa perilaku manusia ini dikuasai oleh personalitas atau kepribadiannya.

2.6 Kerangka Berpikir

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan perilaku *knowledge sharing* antarstaff pustakawan, faktor-faktor pendorong dan penghambatnya pada Bapusda Bali. *Theory of Planned Behaviour* (TPB) merupakan teori yang sangat relevan digunakan untuk mengeksplor perilaku manusia. Berikut adalah komponen dari TPB.



Bagan 2.2 TPB (*Theory of Planned Behaviour*)

Pada bagan 2.2 tersebut digambarkan bahwa ada hubungan antara intensi dan motivasi dengan perilaku yang dilandasi oleh tiga aspek yaitu: sikap, norma subjektif dan pengendalian perilaku berdasarkan kompetensi yang dimiliki.

Gobhadi & D'Ambra (2012) telah melakukan kajian terhadap perilaku *knowledge sharing* dalam hubungannya dengan model *coopetitif* dan menemukan bahwa tiga dimensi dari aspek *cross-functional cooperation* yaitu kooperatif orientasi kerja, komunikasi dan hubungan interpersonal terbukti dapat secara efektif mendorong terjadinya perilaku berbagi pengetahuan.

Selanjutnya, Cho (2010) juga melakukan penelitian serupa mengenai perilaku *knowledge sharing*, namun bertolak pada perilaku berbagi pengetahuan di Wikipedia. Cho (2010) menemukan bahwa sikap, kemampuan diri, dan norma subjektif berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku *knowledge sharing*.

Penelitian ini bertujuan mengeksplor semua komponen/faktor yang memungkinkan terjadinya *knowledge sharing* baik *online* maupun tidak.

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

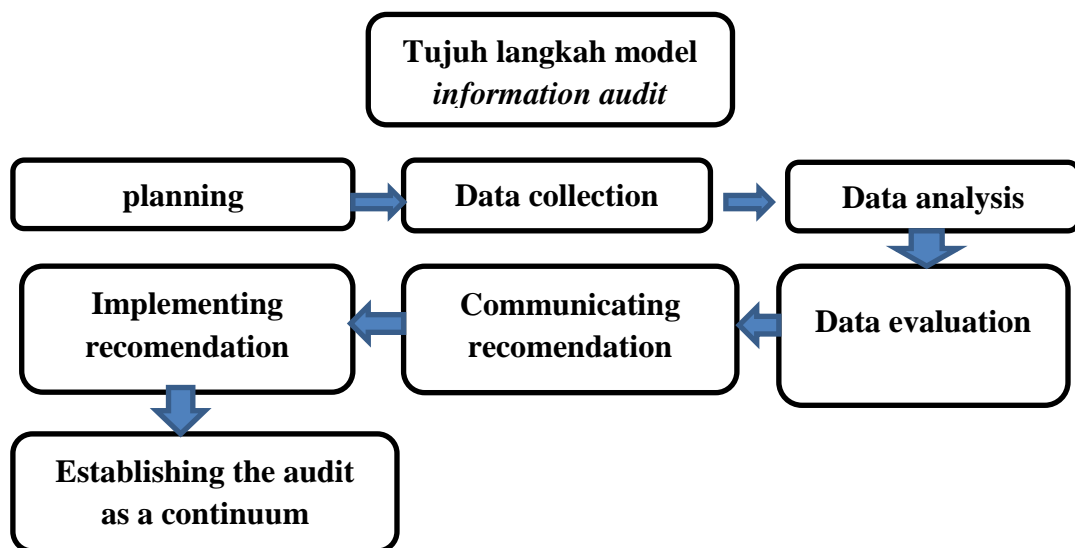
Penelitian ini dilakukan secara intensif, terinci dan mendalam terhadap suatu organisasi, lembaga atau gejala tertentu sehingga disebut penelitian kasus. Deskripsi tentang perilaku berbagai pengetahuan antarstaf pustakawan pada perpustakaan Undiksha adalah *out put* dari penelitian ini. Dengan demikian **objek kajian** adalah perilaku pustakawan dan **subjeknya** adalah pustakawan tenaga administrasi dan teknis perpustakaan Undiksha. Data dikumpulkan melalui angket, wawancara dan pengamatan/observasi. Wawancara dan observasi dilakukan untuk mengurangi bias data, karena apa yang dikatakan seseorang belum tentu seperti apa yang dilakukan (Bungin:2007).

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi dari penelitian ini adalah pada Perpustakaan Undiksha.

3.3 Learning Audit Model

Learning audit adalah sebuah teknik yang digunakan dalam organisasi untuk menentukan nilai dari informasi bagi sebuah organisasi dan sekaligus menentukan efektivitas dari proses pentransferan informasi yang dilakukan (Clair: 2003). Berikut adalah bagan dari *Learning Audit Model*.



Bagan 3.1 Model Information Audit

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Ada tiga jenis metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode angket, wawancara dan observasi. Untuk lebih jelasnya, berikut adalah tabel matrik pengumpulan data yang memuat sumber data, instrumen/alat pengumpulan data, jenis data dan waktu penerapannya.

Tabel 3.1 Matriks Pengumpulan Data

Instrumen	Sumber data	Jenis data	Waktu penerapan
Angket	Pustakawan, tenaga administrasi dan teknis	Data kuantitatif	Awal pengumpulan data
Pedoman wawancara	Pustakawan, tenaga administrasi dan teknis	Data kualitatif	Setelah penyebaran angket
Panduan observasi	Pustakawan, tenaga administrasi dan teknis	Data kualitatif	Setelah penyebaran angket

(i) **Angket**

Alat ukur penelitian ini berbentuk angket/kuesioner. Angket digunakan untuk mencari respon subjek kajian dalam hal ini pustakawan, tenaga administrasi dan teknis terhadap perilaku berbagi pengetahuan di Bapusda Bali. Angket dikembangkan melalui beberapa tahap yaitu: (1) penyusunan kisi-kisi angket, (2) penyusunan instrumen penilaian, (3) validasi isi dengan penilaian ahli dan juga penilaian pemakai, (4) revisi instrumen, dan (5) pengumpulan data sesungguhnya.

1) Kisi-Kisi Angket Perilaku

Berikut adalah tabel kisi-kisi skala perilaku berbagi pengetahuan antarstaff pustakawan yang terdiri dari dimensi/aspek, deskriptor dan butir pernyataan angket yang berjumlah 30.

Tabel 3.2 Kisi-Kisi Skala Perilaku Berbagi Pengetahuan

NO	DIMENSI/ASPEK	DESKRIPTOR	BUTIR		JUM LAH
			Positif	Negatif	
1	Attitude/sikap	Penilaian seseorang terhadap <i>knowledge sharing</i> terhadap rasa suka atau tidak suka	1,2,3,4,5	6,7,8	8
2	Norma subjektif	Norma dan nilai-nilai yang dianut seseorang turut menentukan perilaku <i>knowledge sharing</i> yang dilakukannya	9,10,11,12,13	14,15,16	8
3	Peceived behavioral control	Pengendalian perilaku berdasarkan kompetensi yang dimiliki	17,18,19,20	21,22,23	7
4	Social network ties.	Jaringan sosial baik yang konvensional maupun dengan berbantuan teknologi komunikasi dan informasi	24,25,26,27,28	29,30	7
JUMLAH					30

2) Penskoran Angket

Angket tersebut memakai tingkat pengukuran ordinal dengan kategori jawaban terdiri atas 5 tingkat. Untuk analisis secara kuantitatif alternatif jawaban diberi skor dari nilai 1-5 dengan rentangan sangat tidak setuju-sangat setuju.

(ii) Pedoman Wawancara

Pedoman wawancara digunakan dalam melakukan wawancara yang berisikan daftar pertanyaan yang bersifat terbuka dan ingin memperoleh data yang mendalam (Suyanto:2007). Pedoman wawancara disusun berdasarkan keempat

komponen perilaku sesuai dengan kisi-kisi. Wawancara dilakukan sebagai tindak lanjut dari temuan yang didapat melalui angket yang dianggap perlu untuk dicermati secara luas dan rinci.

(iii) Observasi

Observasi/pengamatan dilakukan dengan memantau respon-respon yang diberikan pada saat kegiatan berbagi pengetahuan. Respon tersebut akan ditunjukkan dalam bentuk perilaku maupun tanggapan oral.

3.5 Teknik Analisis Data

Ada dua jenis data yang didapat dari penelitian ini yaitu data kuantitatif dan kualitatif. Data yang dikumpulkan melalui pedoman wawancara dan panduan observasi merupakan data kualitatif. Data ini kemudian dianalisis dan dijelaskan secara deskriptif. Sedangkan data yang diperoleh melalui angket merupakan data kuantitatif. Data yang diperoleh dianalisis melalui statistik deskriptif sederhana yaitu dengan mengkonversikan data dengan penskoran 1-5. Kemudian dicari persentase untuk masing-masing komponen yang membentuk perilaku.

3.6 Luaran Penelitian

- 1) Prosiding pada seminar ilmiah berskala nasional.
- 2) *Booklet*/buku kecil yang mengulas tentang model perilaku berbagi pengetahuan yang dapat dijadikan pedoman dalam membuat kebijakan tentang manajemen pengetahuan khususnya *knowledge sharing*.

BAB IV

BIAYA DAN JADWAL KEGIATAN

4.1 Biaya Penelitian

Rekapitulasi Biaya yang Diusulkan

No	Jenis Pengeluaran	Biaya yang diusulkan (Rp)
1	Gaji dan Upah	2.000.000
2	Bahan Habis Pakai dan peralatan	5.105.000
3	Perjalanan	600.000

4	Lain-lain a. Administrasi b. Publikasi c. Lokakarya/seminar d. Pembimbingan e. Produksi laporan dan luaran	2.295.000
	Jumlah Biaya	10.000.000

4.2 Jadwal Penelitian

Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan							
		Mrt	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Spt	Okt
1	Merencanakan penelitian								
2	Merancang instrumen dan validasi ahli								
3	Pengumpulan dan analisis data								
4	Penulisan laporan penelitian								

DAFTAR PUSTAKA

- Aizpurua, L. 2012. Learning for Sharing: an Empirical Analysis of Organizational Learning and Knowledge Sharing. *International Entrepreneurship Management Journal*. Vol.7:509-518.
- Azwar, Saifuddin. 2003. *Sikap Manusia: teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Behnke, Tricia M. 2010. *Knowledge Sharing at Work: an Examination of Organizational Antecedent*. Published Dissertation. Proquest.
- Bungin, Burhan. 2008. *Analisis Penelitian Kualitatif: Pemahaman Filosofis dan Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Cambridge Advanced Learner's Dictionary Third Edition*. 2010. Microsoft Corporation.
- Chennamaneni, Anitha. 2006. *Determinants of Knowledge Sharing Behaviours: Developing and Testing an Integrated Theoretical Model*. Published Dissertation. Proquest.
- Cho, Hichang. 2010. Testing an Integrative Theoretical Model of Knowledge Sharing Behaviour in the Context of Wikipedia. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*. Vol 61(6). Wiley Inter Science.
- Clair, Guy St.. 2003. *Beyond Degrees: Professional Learning for knowledge Services*. Munchen: Saur.
- Foss, Nicolai J; Minbaeva, Dana; Pedersen, Torben; Reinholt, Mia. 2009. Encouraging Knowledge Sharing Among Employees: How Job Design Matters. *Human Resource management*. Vol.48(6).
- Gagne, Marylene. 2009. A Model of Knowledge Sharing Motivation. *Human Resource Management*. Vol.48(4). Wiley Periodicals Company.

- Ghobadi, Shahla dan D'Ambra, John. 2012. Knowledge Sharing in Cross-Functional Teams: a Cooperative Model. *Journal of Knowledge Management*. Vol 16(2).
- Hara, Noriko. 2009. *Communities of Practice: Fostering Peer-to-Peer Learning and Informal Knowledge Sharing in the Work Place*. German: Springer.
- Heley, Joe. 2010. *Radical Trust: Strategi Membangun Kepercayaan Menuju Kesuksesan Tanpa Batas*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- King, William R dan He, Jun. 2010. *Encyclopedia of Knowledge Management*. New York: Information Science Reference.
- Leistner, Frank. 2010. *Mastering Organizational Knowledge Flow: How to Make Knowledge Sharing Work*. New Jersey: John Wiley & Sons Inc.
- Microsoft Encarta Inc. (2009).
- Suyanto, Bagong dan Sutinah. 2007. *Metode Penelitian Sosial: berbagai alternative pendekatan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, Miftah. 2007. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Turner, Jhon R. 2012. Teams as a Sub-Process for Knowledge Management. *Journal of Knowledge Management*. Vol.16 (6).
- Yusup, Pawit M. 2012. *Perspektif Manajemen Pengetahuan, Informasi, Komunikasi, Pendidikan dan Perpustakaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Winjhoven, Fons. 1998. Knowledge Logistic in Bussinese Context: Analyzing and Diagnosing Knowledge Sharing by Logistics Concepts. *Knowledge and Process management*. Vol.5 (3).

JUSTIFIKASI BIAYA

1. Honor

Honor	Honor/Jam (Rp)	Waktu (jam/minggu)	Minggu	Honor (Rp)
Ketua Tim Peneliti	1	15	100.000	1500000
Pelaksana/Peneliti	2	5	50.000	500000
SUB TOTAL				2000000

2. Peralatan Penunjang

Material	Justifikasi Pemakaian	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Harga Peralatan Penunjang (Rp)
Sewa Internet (3 jam X 30 hari)		2 jam X 30 hari	10.000	600000
Sewa Alat perekam Sony (10 kali)		2 jam X 5 hari	30.000	300000
Sewa Kamera Digital (5 kali)		2 jam X 5 hari	30.000	300000
SUB TOTAL				1200000

3. Bahan Habis Pakai

Material	Justifikasi Pemakaian	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Biaya (Rp)
Kertas A-4 80		7 rim	40.000	280000

gram				
Kertas folio		3 rim	50.000	150000
Tinta Canon IP 1200 (hitam)		3	140.000	420000
Tinta Canon IP 1200 (warna)		2	160.000	320000
Flashdisc 8 GB		2	200.000	400000
DVD RW		60	3.000	180000
Strapler Besar		2	30.000	60000
Pemutih		1 kotak	50.000	50000
Isi Staper		10	6.000	60000
Paper clip		5 kotak	10.000	50000
Amplop ukuran folio		60	500	30000
File folder		3	50.000	150000
Buku Agenda		2	50.000	100000
Buku tulis		3	25.000	75000
Map Plastik folio		30	5.000	150000
Penggaris panjang		3	15.000	45000
Foto copy kuesioner		1000 lembar	400	400000
Foto copy buku referensi		10 buah	60.000	600000
Boardmarker Snowman		5	10.000	50000
Pensil		1 kotak	50.000	50000
Ballpoint Faster (pack)		3	30.000	90000
Ballpoint Boxy		2	60.000	120000
Stiker CD		25	3.000	75000

SUB TOTAL	3905000
------------------	----------------

4. Perjalanan

Material	Justifikasi Perjalanan	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Biaya (Rp)
Melakukan penelusuran referensi ke Denpasar		2 orang	300.000	600000
SUB TOTAL				600000

5. Lain-lain

Kegiatan	Justifikasi	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Biaya (Rp)
Seminar dan monev internal				300000
Administrasi				300000
Publikasi Jurnal Ilmiah		1	400.000	400000
Produksi laporan kemajuan, laporan akhir dan rancangan luaran				1295000
SUB TOTAL				2295000

**Lampiran 1. Susunan Organisasi, Tugas, dan Pembagian Waktu
Ketua dan Anggota Tim Peneliti**

No.	Nama	Jabatan Dalam Tim	Tugas Dalam TIM (diuraikan dengan rinci)
	NIP	Alokasi Waktu, Jam/Minggu	
1.	Ni Putu Pramita Utami, S.Pd	Ketua Peneliti	Merencanakan penelitian, pembuatan instrumen, melaksanakan penelitian dan penulisan laporan serta artikel penelitian
	198102252005012001	12 jam/minggu	
3	Ida Kade Agus Sugika Putra,S.E	Anggota Peneliti	Mewawancarai responden dan menyebarkan angket
	197308152002121001	5 jam/minggu	

Biodata Ketua/Anggota Tim Peneliti/Pelaksana

I. BIODATA KETUA

A. Identitas Diri

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Ni Putu Pramita Utami, S.Pd
2	Jenis Kelamin	Perempuan
3	Jabatan Fungsional	Pustakawan Muda
4	NIP	198102252005012001
5	Tempat dan Tanggal Lahir	Tabanan, 25 Pebruari 1981
6	Alamat Rumah	Jl. Pulau Komodo, Gg. Rama no 8
7	Nomor Telepon/Fax	0362-9944111
8	Nomor HP	085737460601
9	Alamat Kantor	Jl. Udayana, Singaraja
10	Nomor Telepon/Fax	0362-24585
11	Alamat e-mail	pramitautami@yahoo.com

B. Riwayat Pendidikan

1	Program	S1
2	Nama PT	IKIP N Singaraja
3	Bidang Ilmu	Pendidikan Bahasa Inggris
4	Tahun Masuk	1999
5	Tahun Lulus	2003

6	Judul Skripsi/Tesis/Disertasi	A Comparative Study on English, Indonesian and Balinese Intransitive Clause: a Typological Approach
7	Nama Pembimbing/Promotor	Drs. I Wayan Japa, M.Hum

C. Pengalaman Penelitian dalam 5 Tahun Terakhir

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber	Jml (juta Rp)
1	2011	Pengembangan Program Notifikasi Berbasis Komputer untuk Memperlancar Proses Pengembalian Buku Pinjaman pada Perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha	Dana DIPA	7,5
2	2012	Pengembangan Program OPAC Jurnal Berbasis Subject Indexing untuk Mempermudah Penelusuran Koleksi Jurnal pada Perpustakaan Universitas Undiksha	Dana DIPA	8
3	2013	Sikap Pemustaka terhadap Program OPAC Jurnal Berbasis Subject Indexing	Dana DIPA	7,6

D. Pemakalah Seminar Ilmiah (*oral presentation*) dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Nama Pertemuan Ilmiah	Judul Artikel Ilmiah	Waktu/Tempat
1	CONSAL XV (Conference of South-East Asian Librarian)	The Development of Notification Program through Computer Base via Facebook to Smoothen the Process of Library Book Loan Return at Library of Ganesha Education's University	May- 2012 Kartika Plaza Discovery
2	Seminar Ilmiah dalam rangka Meningkatkan Profesionalitas Pustakawan dalam Meningkatkan Layanan Perpustakaan	Sikap Pustakawan terhadap TI dalam Memberikan Layanan di Era <i>Digital Natives</i>	Perpustakaan Undiksha (2012)
3	Konferensi Perpustakaan Digital Indonesia	Program OPAC Jurnal Berbasis <i>Subjek Indexing</i>	Harris Hotel, Malang (2013)
4	P2M Undiksha	Pemanfaatan Jejaring Sosial FB dalam <i>Information Sharing</i> bagi Pengelola Perpustakaan di kabupaten Buleleng	Lab. Puskom Undiksha (2014)

E. Pengalaman Penulisan Artikel Ilmiah dalam Jurnal dalam 5 Tahun Terakhir

No	Tahun	Judul Artikel	Volume/Nomor	Nama Media
1	2012	Pengembangan Program Notifikasi Berbasis Komputer untuk Memperlancar Proses Pengembalian Buku Pinjaman pada Perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha	Vol. 1, No. 1	Jurnal Sains & Teknologi
2	2013	Pengembangan Program OPAC Jurnal Berbasis Subject Indexing untuk Mempermudah Penelusuran Koleksi Jurnal pada Perpustakaan Universitas Undiksha	Vol.2, No.1	Jurnal Sains & Teknologi

F. Penghargaan dalam 10 Tahun Terakhir (dari pemerintah/asosiasi atau institusi lainnya)

No	Jenis Penghargaan	Institusi Pemberi Penghargaan	Tahun
1	Pustakawan berprestasi II se-Bali	Bapusda Bali	2012
2	Finalis pustakawan berprestasi Tk. nasional	Perpusnas	2012

II. BIODATA ANGGOTA 1

A. Identitas diri

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Ida Kade Agus Sugika Putra, S.E
2	Jenis Kelamin	Laki-Laki
3	Jabatan Fungsional	Pustakawan Muda
4	NIP	197308152002121001
5	Tempat dan Tanggal Lahir	Singaraja, 15-8 1973
6	Alamat Rumah	Jl. Bisma no. 20 Singaraja
7	Nomor Telepon/Fax	0362-23805
8	Nomor HP	081338404654
9	Alamat Kantor	Jl. Udayana, Singaraja
10	Nomor Telepon/Fax	0362-24585
11	Alamat e-mail	Gus_bronx@yahoo.com

B. Riwayat Pendidikan

1	Program	S1	S2	S3
2	Nama PT	Undiknas		
3	Bidang Ilmu	Ekonomi		
4	Tahun Masuk	1992		
5	Tahun Lulus	1997		
6	Judul Skripsi/Tesis/Disertasi	Pengaruh Latihan Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di Perusahaan CV. Nino Denpasar		
7	Nama Pembimbing/Promotor	Drs. Nyoman Sukayadnya, M.S		

C. Pengalaman Penelitian

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber	Jml (juta Rp)
1.	2007	Analisis Penggunaan Barcode untuk Layanan Sirkulasi Perpustakaan di Badan Perpustakaan Daerah Propinsi Bali dan Perpustakaan Universitas Udayana <i>(sebagai anggota)</i>	Dana DIPA	5.000.000
2	2009	Evaluasi Kualitas Layanan Perpustakaan Undiksha Berdasarkan Metode Servqual <i>(sebagai anggota)</i>	Dana DIPA	5.000.000
3	2008	Pemanfaatan Koleksi Jurnal Ilmiah Luar Negeri pada Perpustakaan Undiksha <i>(sebagai anggota)</i>	Dana DIPA	5.000.000
4	2008	Pengaruh Penerapan Sistem Penjajaran Kombinasi terhadap Kecepatan Menemukan Buku pada Koleksi Referensi Perpustakaan Undiksha <i>(sebagai anggota)</i>	Dana DIPA	5.000.000
5	2007	Studi Korelasi Konsep Diri dan Kepuasan Kerja dengan Sikap Pustakawan dalam Melayani Pemakai pada Perpustakaan Pemerintah di Kabupaten Buleleng Propinsi Bali <i>(sebagai anggota)</i>	Dana DIPA	10.000.000

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

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

Singaraja, 12 September 2014



Pengusul,

Ni Putu Pramita Utami, S.Pd
Nip. 198102252005012001

SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Prof. Dr. A.A.I.N Marhaeni, M.A
NIP : 196403261990032002
Jabatan/Golongan : Guru Besar/IVc
Pendidikan terakhir/keahlian:PEP/Pendidikan bahasa Inggris
Jurusan/fakultas : Pasca sarjana
Alamat Email : ngurah_marhaeni@yahoo.com
No HP : 085738746329

Menyatakan bersedia menjadi Pembimbing penelitian yang diusulkan oleh

Nama : Ni Putu Pramita Utami, S.Pd
NIP : 198102252005012001
Pendidikan/Gol. : S1 Pendidikan Bahasa Inggris/IIIc
Unit : Perpustakaan
Alamat Email : pramitautami@yahoo.com
No HP : 085737460601

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Singaraja, 12 September 2014



Yang Membuat Pernyataan,

Prof. Dr. A.A.I.N Marhaeni, M.A

NIP. 196403261990032002

SURAT PERNYATAAN KETUA PENELITI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ni Putu Pramita Utami, S.Pd
NIP : 198102252005012001
Pangkat/golongan : Penata Muda Tk I/III c
Jabatan Fungsional : Pustakawan Muda


Dengan ini menyatakan bahwa proposal penelitian saya yang berjudul “Perilaku *Knowledge Sharing* Antarstaf Pustakawan: melalui Pendekatan *Learning Audit Model* pada Perpustakaan Undiksha “ yang diusulkan dalam skim penelitian dosen pemula institusi bersifat **original dan belum pernah dibiayai oleh lembaga/sumber dana lain**. Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku dan mengembalikan seluruh biaya penelitian yang sudah saya terima ke kas negara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Singaraja, 12 September 2014

Yang Menyatakan,

Mengetahui,
Ketua Lembaga Penelitian
Universitas Pendidikan Ganesha


Prof. Dr. A.A.I.N. Marhaeni, M.A
NIP. 196403261990032002



Ni Putu Pramita Utami, S.Pd
NIP. 198102252005012001

