

Organisasi Atau Perusahaan Mengenali Aset Intelektual Teknologi Untuk Berbagi Informasi Menggunakan Sumber Daya Manusia Dan Pengetahuan

Hesti Kusumaningrum

Dosen UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Email : hesti.kusumaningrum@uinjkt.ac.id

Adinda Rahmania Asti

Prodi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Email : adindarahmaniaasti@gmail.com

Aesha Najwa Alia

Prodi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Email : najwaaesha@gmail.com

Korespondensi penulis : hesti.kusumaningrum@uinjkt.ac.id

Abstract. *In this chapter, we also discuss how human capital can be utilized in an organization. We show the important role of social and technological capital and how it can be attracted, developed, and maintained. We also discuss the role of technology in leveraging human resources. By discussing relatively simple means of using technology, such as email and networks where individuals can collaborate via personal computers. We also discuss more advanced uses of technology, for example advanced Management Systems. In the final section we also discussed the increasing importance of protecting a company's intellectual property.*

Keywords: *Intellectual Property, Human Resources, Technology, Knowledge.*

Abstrak. Dalam bab ini, kami juga membahas bagaimana modal manusia dapat dimanfaatkan dalam sebuah organisasi. Kami menunjukkan peran penting modal sosial dan teknologi dan bagaimana hal itu dapat dilakukan dapat ditarik, dikembangkan, dan dipertahankan. Kami juga membahas peran teknologi dalam memanfaatkan sumber daya manusia.¹ Dengan berdiskusi dengan relatif sederhana sarana penggunaan teknologi, seperti email dan jaringan dimana individu dapat berkolaborasi melalui komputer pribadi.² Kami juga membahas lebih banyak penggunaan teknologi yang canggih, misalnya canggih Sistem Manajemen. Pada bagian terakhir kami juga membahas peningkatannya pentingnya melindungi kekayaan intelektual perusahaan.³

Kata kunci: Kekayaan intelektual, Sumber daya manusia, Teknologi, Pengetahuan.

¹ Gregory G. Dess et al., *Strategic Management. Texts AndCases*, McGraw Hill, 2019.

² Imam Sugeng, "Mengukur Dan Mengelola Intellectual Capital," *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia* 15, no. 2 (2000): 247–56.

³ I Made Dwi Ardiada, I Nyoman Bernadus, and Gerson Feoh, "Sistem Informasi Pengelolaan Hak Kekayaan Intelektual Pada LPPM Universitas Dhyana Pura Menggunakan Symphony Framework," *Jurnal Teknik Informatika Unika St. Thomas (JTIUST)* 5, no. 2 (2020): 166–75, <https://doi.org/10.17605/jtiust.v5i2.942>.

LATAR BELAKANG

Perubahan besar yang telah dipercepat selama beberapa dekade terakhir dan implikasinya terhadap manajemen strategis organisasi. Hampir sepanjang abad ke-20, para manajer berfokus pada sumber daya berwujud seperti tanah, peralatan, dan uang serta sumber daya tidak berwujud seperti merek, citra, dan loyalitas pelanggan. Upaya-upaya lebih diarahkan pada alokasi tenaga kerja dan modal yang efisien-dua faktor produksi tradisional.

Di era mesin, manusia adalah pendukung, dan segala sesuatunya adalah pusat. Di era informasi, segala sesuatu adalah pendukung, dan pengetahuan adalah pusatnya. Nilai perusahaan tidak berasal dari benda, tetapi dari pengetahuan, pengetahuan, aset intelektual, kompetensi-semuanya tertanam dalam diri manusia. Dalam ekonomi pengetahuan, kekayaan semakin tercipta melalui manajemen pekerja pengetahuan yang efektif, bukan melalui kontrol aset fisik dan keuangan yang efisien. Semakin pentingnya pengetahuan, ditambah dengan langkah pasar tenaga kerja untuk menghargai pekerjaan pengetahuan, memberi tahu kita bahwa berinvestasi di sebuah perusahaan, pada dasarnya, membeli serangkaian bakat, kemampuan, keterampilan, dan ide - modal intelektual - bukan sumber daya fisik dan keuangan.

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat hidup pada era millenium yang kedua. Investasi yang dilakukan untuk peningkatan SDM ini tidaklah kecil jumlahnya, namun hasilnya seringkali sulit untuk dirasakan dalam jangka pendek. Perlu waktu dan kesabaran, serta metode yang tepat untuk mampu menghasilkan SDM yang diinginkan. Tulisan ini berusaha membahas permasalahan SDM yang berkaitan dengan intellectual capital pada perusahaan.

Intellectual capital atau modal intelektual memiliki peran yang sangat penting dan strategis di perusahaan. Intellectual capital, oleh Nahapiet dan Ghoshal (1998), mengacu kepada pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh suatu kolektifitas sosial, seperti sebuah organisasi, komunitas intelektual, atau praktek profesional. Intellectual capital mewakili sumber daya yang bernilai dan kemampuan untuk bertindak yang didasarkan pada pengetahuan. Polanyi (Goshal, 1998) mengidentifikasi dua jenis pengetahuan: tacit dan explicit. Tacit knowledge merupakan pengetahuan tersembunyi yang tidak dapat/sulit untuk diajarkan kepada orang lain. Sedangkan explicit knowledge merupakan pengetahuan yang tampak dan lebih bersifat formal serta mudah ditransfer ke orang lain. Sedangkan menurut Klein dan Prusak (Stewart, 1997), intellectual capital adalah materi intelektual yang telah

diformalisasi, ditangkap, dan dimanfaatkan untuk memproduksi aset yang nilainya lebih tinggi. Setiap organisasi menempatkan materi intelektual dalam bentuk aset dan sumber daya, perspektif dan kemampuan eksplisit dan tersembunyi, data, informasi, pengetahuan, dan mungkin kebijakan.

Banyak penulis telah mendefinisikan modal intelektual sebagai perbedaan antara nilai pasar perusahaan dan nilai buku-yaitu ukuran nilai aset tak berwujud perusahaan. Definisi yang luas ini mencakup aset-aset seperti reputasi, kesetiaan dan komitmen karyawan, hubungan dengan pelanggan, nilai-nilai perusahaan, nama merek, serta pengalaman dan keterampilan karyawan.

LANDASAN TEORI

Modal intelektual

Maria Alfons melakukan implementasi Hak Kekayaan intelektual dalam presefeksi negara hukum yang hasil penelitiannya disimpulkan bahwa dalam implementasi ata hak kekayaan intelektual merupakan suatu proses untuk melakukan pendaftaran KI oleh masyarakat baik secara pribadi maupun kelompok agar dapat dilindungi oleh pemerintah. Wewenang Pemerintah dalam implementasi pada penelitian ini untuk membantu memberikan implementasi kepada masyarakat tentang peran pentingnya KI dalam pertumbuhan ekonomi rakyat. Dengan Demikian diharapkan masyarakat memiliki kesadaran untuk melakukan pendaftaran atas KI yang mereka miliki agar mendapat perlindungan Hukum. Dari penelitian penulis menyarankan pada melakukan pendaftaran agar dapat dilakukan lebih mudah untuk masyarakat dalam melindungi KI.

Pada Penelitian Sigit Adhi Pratomo mengenai Manajemen Aset Kekayaan Intelektual menjelaskan bahwa dengan Pengelolaan HKI yang benar akan mendatangkan income generate bagi para pelaku usaha, dengan memerlukan sistem Manajemen Aset Kekayaan Intelektual. Dimulai dari identifikasi aset kekayaan intelektual, strategi perolehan/pendaftaran Hak Kekayaan Intelektual hingga strategi Komersialisai Hak Kekayaan Intelektual untuk mengeksploitasi nilai ekonomi dari suatu aset kekayaan intelektual. Perlindungan HKI merupakan aspek penting dalam industri kreatif saat ini. Karena akan merangsang lahirnya inovasi dan kreasi yang baru. Selain itu penulis menyimpulkan bahwa HKI sebagai aset yang tidak berwujud (*intangible asset*) bukan hanya sebagai dokumen hukum semata, diharapkan nilai sdari aset yang tidak berwujud ini dapat sejajar dengan nilai aset yang berwujud bahkan nilai aset yang tidak berwujud ini dapat melebihi nilai aset yang berwujud tatkala reputasi dari kekayaan intelektual yang dihasilkan meberikan dampak yang besar bagi perekonomian

suatu bangsa. Penulis menyarankan diperlukan Manajemen Aset Kekayaan Intelektual untuk pengelolaan konsep HKI yang baik sehingga dapat memberikan manfaat ekonomi bagi pemilik/penemu dan juga dapat memberi manfaat kepada bangsa dan negara. Karena dengan lahirnya HKI akan dapat menciptakan lapangan kerja.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif. Kualitatif deskriptif yaitu sebuah metode penelitian yang menggunakan data kualitatif dan menjelaskannya secara deskriptif. Sumber data diambil dari berbagai literatur yang relevan dengan materi penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Mengapa Manajemen Profesional pengetahuan dan pengetahuan itu sendiri sangat penting dalam organisasi saat ini.

Bagaimana perusahaan menciptakan nilai dalam ekonomi padat pengetahuan? Jawaban umumnya adalah dengan menarik dan memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif melalui mekanisme yang menciptakan produk dan layanan yang bernilai dari waktu ke waktu.

Pertama, sumber daya manusia adalah "kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman individu karyawan dan manajer perusahaan." Pengetahuan ini relevan dengan tugas yang sedang dikerjakan, serta kapasitas untuk menambah cadangan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman melalui pembelajaran.

Kedua, modal sosial adalah "jaringan hubungan yang dimiliki individu di seluruh organisasi." Hubungan sangat penting dalam berbagi dan meningkatkan pengetahuan serta memperoleh sumber daya. Modal sosial dapat meluas melampaui batas-batas organisasi untuk mencakup hubungan antara perusahaan dengan pemasok, pelanggan, dan mitra aliansi.

Ketiga adalah konsep "pengetahuan", yang hadir dalam dua bentuk yang berbeda. Pertama, pengetahuan eksplisit yang dikodifikasi, didokumentasikan, mudah direproduksi, dan didistribusikan secara luas, seperti gambar teknik, kode perangkat lunak, dan paten. Jenis pengetahuan lainnya adalah pengetahuan tacit. Pengetahuan ini ada di benak karyawan dan didasarkan pada pengalaman dan latar belakang mereka. Pengetahuan tacit dibagikan hanya dengan persetujuan dan partisipasi individu.

Sekarang kita akan mengalihkan diskusi kita ke sumber daya utama itu sendiri - sumber daya manusia - dan beberapa panduan tentang bagaimana sumber daya ini dapat ditarik/dipilih, dikembangkan, dan dipertahankan. Tom Stewart, mantan editor Harvard

Business Review, mencatat bahwa organisasi juga harus melakukan upaya yang signifikan untuk melindungi sumber daya manusianya. Perusahaan dapat "mendiversifikasi kepemilikan pengetahuan penting dengan menekankan kerja sama tim, menjaga keusangan dengan mengembangkan program pembelajaran, dan membelenggu orang-orang kunci dengan borgol emas." Selain itu, orang akan lebih kecil kemungkinannya untuk meninggalkan sebuah organisasi jika terdapat struktur yang efektif untuk mendorong kerja tim dan berbagi informasi, kepemimpinan yang kuat yang mendorong inovasi, dan budaya yang menuntut keunggulan dan perilaku yang etis. Isu-isu tersebut merupakan inti dari bab ini. Meskipun kami membahas isu-isu tersebut di seluruh bab ini, kami memberikan lebih banyak detail di bab-bab selanjutnya.

2. Pentingnya mengenali keterkaitan antara menarik, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia: Fondasi dari Modal Intelektual

Organisasi harus merekrut karyawan yang berbakat - karyawan di semua tingkatan dengan keahlian dan kemampuan yang tepat serta nilai dan sikap yang tepat. Keterampilan dan sikap tersebut harus terus dikembangkan, diperkuat, dan diperkuat, dan setiap karyawan harus dimotivasi dan upayanya difokuskan pada tujuan dan sasaran organisasi.

Munculnya pekerja pengetahuan sebagai sumber penting dari keunggulan kompetitif mengubah keseimbangan kekuatan dalam organisasi saat ini. Pekerja pengetahuan menempatkan pengembangan profesional dan pengayaan pribadi (finansial dan lainnya) di atas loyalitas perusahaan. Menarik, merekrut, dan mempekerjakan "yang terbaik dan terpandai," adalah langkah pertama yang penting dalam proses membangun modal intelektual.

Menarik Sumber Daya Manusia

Langkah pertama dalam proses membangun sumber daya manusia yang unggul adalah pengendalian input: menarik dan memilih orang yang tepat. Para profesional sumber daya manusia sering kali melakukan pendekatan terhadap seleksi karyawan dengan mentalitas "kunci dan gembok", yaitu mencocokkan kunci (calon karyawan) dengan gembok (pekerjaan). Pendekatan semacam itu melibatkan analisis menyeluruh terhadap orang dan pekerjaan. Hanya dengan demikian, keputusan yang tepat dapat diambil untuk menentukan seberapa cocok keduanya.

Mengembangkan Sumber Daya Manusia

Pemimpin yang berkomitmen untuk mengembangkan orang-orang yang bekerja untuk mereka agar dapat mengeluarkan kekuatan mereka dan meningkatkan karier mereka akan memiliki pengikut yang berkomitmen. Menurut James Rogers, CEO Duke Energy: "Salah satu hal terbesar yang saya temukan dalam organisasi adalah bahwa orang cenderung membatasi persepsi mereka terhadap diri mereka sendiri dan kemampuan mereka, dan salah satu tantangan saya adalah membuka diri mereka terhadap berbagai kemungkinan. Saya memiliki keyakinan bahwa setiap orang dapat melakukan hampir semua hal dalam konteks yang tepat."

Selain melatih dan mengembangkan sumber daya manusia, perusahaan harus mendorong keterlibatan yang luas, memantau dan melacak perkembangan karyawan, dan mengevaluasi sumber daya manusia.

3. Peran kunci modal sosial dalam meningkatkan sumber daya manusia di dalam dan di seluruh perusahaan.

Peran Penting Modal Sosial

Perusahaan-perusahaan yang sukses sangat menyadari bahwa daya tarik, pengembangan, dan retensi talenta merupakan kondisi yang diperlukan tetapi tidak cukup untuk menciptakan keunggulan kompetitif. Dalam ekonomi pengetahuan, yang penting bukanlah persediaan sumber daya manusia, tetapi sejauh mana sumber daya manusia tersebut digabungkan dan dimanfaatkan. Dalam arti tertentu, mengembangkan dan mempertahankan modal manusia menjadi kurang penting karena para pemain kunci (khususnya para profesional berbakat) mengambil peran sebagai "agen bebas" dan membawa serta keterampilan yang diperlukan dalam banyak kasus. Sebaliknya, pengembangan modal sosial (yaitu persahabatan dan hubungan kerja di antara individu-individu berbakat) menjadi semakin penting, karena hal ini membantu mengikat para pekerja pengetahuan dengan perusahaan. Pekerja pengetahuan sering kali menunjukkan loyalitas yang lebih besar terhadap kolega dan profesi mereka daripada organisasi yang mempekerjakan mereka, yang mungkin merupakan "entitas yang tidak berbentuk, jauh, dan terkadang mengancam." Dengan demikian, perusahaan harus menemukan cara untuk menciptakan "ikatan" di antara para pekerja pengetahuannya.

Bagaimana Modal Sosial Membantu Menarik dan Mempertahankan Bakat

Pentingnya ikatan sosial di antara para profesional berbakat menciptakan tantangan (dan peluang) yang signifikan bagi organisasi. Dalam *The Wall Street Journal*, Bernard Wysocki menggambarkan peningkatan jenis "Pied Piper Effect," di mana tim atau jaringan orang meninggalkan satu perusahaan ke perusahaan lain. Kecenderungannya adalah merekrut kandidat pekerja pada inti hubungan sosial dalam organisasi, terutama jika mereka dianggap memiliki potensi untuk membawa serta rekan kerja yang berharga. 82 Ini adalah proses yang disebut sebagai "perekrutan melalui jaringan pribadi."

4. Pentingnya jejaring sosial dalam manajemen pengetahuan dan dalam mempromosikan kesuksesan karier.

Jejaring Sosial: Implikasi untuk Manajemen Pengetahuan dan Kesuksesan Karier

Para manajer menghadapi banyak tantangan yang didorong oleh faktor-faktor seperti perubahan cepat dalam globalisasi dan teknologi. Memimpin perusahaan yang sukses lebih dari sekadar pekerjaan satu orang. Seperti yang dikatakan Tom Malone baru-baru ini dalam *The Future of Work*, "Sebagai manajer, kita perlu menggeser pemikiran kita dari memerintah dan mengendalikan menjadi mengkoordinasikan dan membina-cara terbaik untuk mendapatkan kekuasaan adalah dengan memberikannya." Pergeseran dari kontrol birokrasi dari atas ke bawah ke model jaringan yang lebih terbuka dan terdesentralisasi membuat para manajer lebih sulit untuk memahami bagaimana pekerjaan benar-benar diselesaikan, siapa yang berinteraksi dengan siapa baik di dalam maupun di luar organisasi, dan konsekuensi dari interaksi ini untuk kesehatan jangka panjang organisasi.

Malcolm Gladwell, dalam buku larisnya *The Tipping Point*, menggunakan istilah konektor untuk menggambarkan orang-orang yang memiliki banyak hubungan dengan dunia sosial yang berbeda. Bukan jumlah orang yang dikenal oleh para konektor yang membuat mereka signifikan. Melainkan kemampuan mereka untuk menghubungkan orang-orang, ide, dan sumber daya yang biasanya tidak akan bertemu satu sama lain. Dalam bisnis, konektor adalah fasilitator penting untuk kolaborasi dan integrasi. David Kenny, presiden Akamai Technologies, percaya bahwa menjadi konektor adalah salah satu cara terpenting untuk memberikan nilai tambah

Analisis jaringan sosial menggambarkan pola interaksi di antara individu dan membantu mendiagnosa pola yang efektif dan tidak efektif. Analisis ini membantu mengidentifikasi kelompok atau kelompok individu yang membentuk jaringan, individu yang menghubungkan kelompok-kelompok tersebut, dan anggota jaringan lainnya. Hal ini

membantu mendiagnosa pola komunikasi dan, akibatnya, efektivitas komunikasi. Analisis pola komunikasi seperti itu sangat membantu karena konfigurasi ikatan sosial anggota kelompok di dalam dan di luar kelompok mempengaruhi sejauh mana anggota terhubung dengan individu-individu yang:

- menyampaikan sumber daya yang dibutuhkan
- memiliki kesempatan untuk bertukar informasi dan dukungan
- memiliki motivasi untuk memperlakukan satu sama lain dengan cara yang positif
- memiliki waktu untuk mengembangkan hubungan saling percaya yang dapat meningkatkan efektivitas kelompok.

Namun, hubungan semacam itu tidak "terjadi begitu saja". Mengembangkan modal sosial membutuhkan saling ketergantungan di antara anggota kelompok. Modal sosial terkikis ketika orang-orang dalam jaringan menjadi mandiri. Dan peningkatan interaksi antar anggota membantu pengembangan dan pemeliharaan kewajiban bersama dalam jaringan sosial. Jejaring sosial seperti Facebook dapat memfasilitasi peningkatan interaksi antar anggota dalam jejaring sosial melalui komunikasi berbasis internet.

Mengembangkan Modal Sosial: Mengatasi Hambatan dalam Kolaborasi Modal sosial dalam sebuah kelompok atau organisasi berkembang melalui interaksi yang berulang-ulang di antara para anggotanya dan kolaborasi yang dihasilkan. 94 Namun, kolaborasi tidak "terjadi begitu saja". Orang tidak berkolaborasi karena berbagai alasan. Kolaborasi yang efektif membutuhkan upaya untuk mengatasi empat hambatan:

- Hambatan yang tidak ditemukan di sini (orang-orang tidak bersedia memberikan bantuan)
- Hambatan penimbunan (masyarakat tidak bersedia memberikan bantuan)
- Hambatan pencarian (orang tidak dapat menemukan apa yang mereka cari)
- Hambatan transfer (orang tidak dapat bekerja dengan orang yang tidak mereka kenal dengan baik)

Keempat hambatan tersebut harus rendah sebelum kolaborasi yang efektif dapat terjadi. Masing-masing cukup untuk mencegah orang berkolaborasi dengan baik. Kuncinya adalah mengidentifikasi hambatan apa saja yang ada di dalam sebuah organisasi dan kemudian mencari cara yang tepat untuk mengatasinya.

Jejaring sosial yang efektif memberikan banyak keuntungan bagi perusahaan. Jaringan sosial dapat memainkan peran kunci dalam kemajuan dan kesuksesan karier seseorang.

Jejaring sosial seseorang berpotensi memberikan tiga keuntungan unik: informasi pribadi, akses ke beragam keahlian, dan kekuasaan. Para manajer melihat keuntungan-keuntungan ini di tempat kerja setiap hari, namun mungkin tidak mempertimbangkan bagaimana jaringan mereka mengaturnya.

Informasi Pribadi Kami membuat penilaian dengan menggunakan informasi publik dan pribadi. Saat ini, informasi publik tersedia dari berbagai sumber, termasuk Internet. Namun, karena sangat mudah diakses, informasi publik tidak lagi memberikan keunggulan kompetitif seperti dulu.

Sebaliknya, informasi pribadi dari kontak pribadi dapat memberikan sesuatu yang tidak ditemukan di sumber-sumber yang tersedia untuk umum, seperti tanggal peluncuran produk baru atau pengetahuan tentang apa yang dicari oleh pewawancara dari seorang kandidat. Informasi pribadi dapat memberikan keuntungan bagi para manajer, meskipun informasi ini lebih subjektif dibandingkan informasi publik karena tidak dapat dengan mudah diverifikasi oleh sumber-sumber independen, seperti Dunn & Bradstreet. Oleh karena itu, nilai informasi pribadi Anda bagi orang lain-dan nilai informasi pribadi orang lain bagi Anda-tergantung pada seberapa besar kepercayaan yang ada di dalam jaringan hubungan.

Potensi Kelemahan Modal Sosial

Kami ingin menutup diskusi kami tentang modal sosial dengan membahas beberapa keterbatasannya. Pertama, beberapa perusahaan telah terpengaruh secara negatif oleh tingkat modal sosial yang sangat tinggi karena hal ini dapat menimbulkan "pemikiran kelompok"-kecenderungan untuk tidak mempertanyakan keyakinan bersama. Pemikiran seperti itu dapat terjadi dalam jaringan dengan tingkat ketertutupan yang tinggi di mana hanya ada sedikit masukan dari orang-orang di luar jaringan. Akibatnya, terlalu banyak perasaan hangat dan tidak jelas di antara anggota kelompok mencegah orang untuk saling menantang satu sama lain. Orang-orang tidak tertarik untuk terlibat dalam "abrasi kreatif" yang digambarkan oleh Dorothy Leonard dari Universitas Harvard sebagai sumber utama inovasi.

Mengacu pada diskusi kita tentang jaringan sosial, hal ini terutama terjadi pada organisasi yang memiliki terlalu banyak hubungan penghubung namun tidak memiliki cukup hubungan kedekatan. Dalam kelompok yang memiliki hubungan kedekatan yang tinggi, akan lebih mudah untuk mengawasi satu sama lain untuk memastikan bahwa tindakan ilegal atau tidak etis tidak terjadi. Sebaliknya, hubungan yang menjembatani memudahkan seseorang untuk mempermainkan satu kelompok atau individu dengan kelompok atau individu lainnya, tanpa ada yang lebih bijaksana. 101 Kita akan membahas beberapa mekanisme kontrol

perilaku di Bab 9 (penghargaan, kontrol, batasan) yang dapat mengurangi perilaku dan tindakan disfungsi tersebut. 102

5. Menggunakan Jaringan untuk Berbagi Informasi

Seperti yang kita ketahui bersama, email merupakan sarana efektif untuk mengkomunikasikan berbagai macam informasi. Ini cepat, mudah, dan hampir tidak memerlukan biaya. Tentu saja hal ini bisa menjadi masalah ketika karyawan menggunakannya secara luas untuk alasan pribadi. Email juga dapat menimbulkan rasa malu, atau lebih buruk lagi, jika seseorang tidak berhati-hati. Namun, email dapat menjadi sarana bagi para eksekutif puncak untuk menyampaikan informasi efisien. Misalnya, Martin Sorrell, ketua WPP Group PLC, perusahaan periklanan dan hubungan masyarakat yang bernilai \$17 miliar, sangat percaya pada penggunaan email. Dia mengirim email ke semua karyawannya sebulan sekali untuk mendiskusikan bagaimana kinerja perusahaan, alamat isu-isu spesifiknya, dan menawarkan perspektifnya mengenai isu-isu hangat, seperti model bisnis baru untuk Internet.

Teknologi juga memungkinkan bentuk komunikasi yang jauh lebih canggih selain berbagi pengetahuan. Cisco, misalnya, meluncurkan *Integrated Workforce Experience (IWE)* pada tahun 2010. Ini adalah platform bisnis sosial yang dirancang untuk memfasilitasi internal dan eksternal kolaborasi dan desentralisasi pengambilan keputusan. Fungsinya seperti “dinding” Facebook: Umpan berita real-time memberikan pembaruan tentang status dan aktivitas karyawan serta informasi tentang komunitas relevan, proyek bisnis, dan interaksi pelanggan dan mitra.

6. Tim Elektronik: Menggunakan Teknologi untuk Meningkatkan Kolaborasi

Teknologi memungkinkan para profesional untuk bekerja sebagai bagian dari tim elektronik atau virtual meningkatkan kecepatan dan efektivitas pengembangan produk. Misalnya, Microsoft telah memusatkan sebagian besar pengembangannya pada tim elektronik (atau tim elektronik) yang saling terhubung dalam jaringan. Hal ini membantu mempercepat perancangan dan pengujian perangkat lunak baru modul yang menggunakan kerangka berbasis Windows sebagai arsitektur pusatnya. Microsoft adalah mampu mengembangkan keahlian teknis khusus sambil berbagi pengetahuan dengan cepat perusahaan. Hal ini membantu perusahaan mempelajari bagaimana teknologi barunya dapat diterapkan dengan cepat usaha bisnis baru seperti televisi kabel, penyiaran, jasa perjalanan, dan keuangan jasa.

Apa itu tim elektronik (atau tim elektronik)? Ada dua perbedaan utama antara e-tim dan tim yang lebih tradisional:

- Anggota tim elektronik bekerja di tempat kerja yang terpisah secara geografis atau mungkin juga bekerja di ruang yang sama tetapi pada waktu yang berbeda. Tim elektronik mungkin memiliki anggota yang bekerja di ruang dan zona waktu yang berbeda, seperti halnya banyak tim multinasional.
- Sebagian besar interaksi antar anggota tim elektronik terjadi melalui elektronik saluran komunikasi seperti mesin faks dan alat groupware seperti email, papan buletin, obrolan, dan konferensi video.

Tim elektronik telah berkembang secara eksponensial dalam beberapa tahun terakhir. Organisasi menghadapi perubahan yang semakin kompleks dan dinamis. E-tim juga efektif dalam membantu dunia usaha menghadapi tantangan global. Kebanyakan e-tim melakukan tugas yang sangat kompleks dan sebagian besar tim berbasis pengetahuan ditugaskan untuk mengembangkan produk baru, meningkatkan proses organisasi, dan memuaskan masalah pelanggan yang menantang.

7. Melindungi Aset Intelektual Organisasi: Kekayaan Intelektual dan Kemampuan Dinamis

Dalam dunia yang dinamis dan penuh gejolak saat ini, ketidakpastian dan perubahan yang cepat mendominasi lingkungan bisnis. Perusahaan dapat menggunakan teknologi, menarik sumber daya manusia, atau memanfaatkannya penelitian dan desain jaringan untuk mendapatkan akses ke informasi yang hampir sama pesaing mereka. Jadi, apa yang bisa memberikan keunggulan kompetitif berkelanjutan bagi perusahaan?

Melindungi kekayaan intelektual perusahaan memerlukan upaya bersama dari pihak perusahaan. Lagi pula, karyawan menjadi tidak puas dan hak patennya habis. Pengelolaan kekayaan intelektual (IP) melibatkan, selain paten, kontrak dengan kerahasiaan dan klausul yang tidak bersaing, hak cipta, dan pengembangan merek dagang. Selain itu, mengembangkan kapabilitas dinamis adalah satu-satunya jalan yang menyediakan kemampuan tersebut bagi perusahaan kemampuan untuk mengkonfigurasi ulang pengetahuan dan aktivitas mereka untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Dalam upaya untuk mencari modal intelektual ini, Hubert Saint-Onge (Stewart, 1997) dari Canadian Imperial Bank of Commerce dan Leif Edvinsson dari Skandia membagi modal intelektual dalam tiga bagian, yaitu: (1) *human capital* atau modal manusia, (2) *structural capital* atau modal struktural, dan (3) *customer capital* atau modal pelanggan.

a. *Human Capital*

Human capital merupakan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional dan *economic rent*. Human capital menjadi sangat penting karena merupakan sumber inovasi dan pembaharuan. Namun demikian individu yang pandai tidak selalu berarti perusahaan yang pintar. Sebuah universitas adalah kumpulan dari orang-orang cerdas, tetapi bukan contoh kecerdasan kolektif, maka secara keseluruhan universitas tersebut tidak seluruhnya cerdas. Di lain pihak, orang-orang yang bekerja di McDonald memiliki IQ rata-rata, namun mampu menyediakan kualitas yang sama di berbagai negara dan budaya. Mereka memodulasi dan menstandarisasi pengetahuan mereka.

b. *Structural Capital*

Yang harus dilakukan oleh pimpinan perusahaan adalah menyimpan dan mempertahankan pengetahuan sehingga pengetahuan tersebut menjadi properti perusahaan. Itulah structural capital. Hanya organisasi saja yang dapat menyediakan kontinuitas dasar yang dibutuhkan para pekerja pengetahuan untuk menjadi efektif. Dan hanya organisasi saja yang dapat mengkonversikan pengetahuan spesialisasi dari pekerja pengetahuan menjadi kinerja. *Structural capital* memiliki dua tujuan yang harus dicapai. Pertama, mengkodifikasi pengetahuan yang dapat ditransfer. Hal ini dilakukan agar sistemnya tidak hilang. Kedua, menghubungkan para karyawan dengan data, ahli dan keahlian.

c. *Customer Capital*

Customer capital atau modal pelanggan adalah hubungan organisasi dengan orang-orang yang berbisnis dengan organisasi tersebut. Saint-Onge memberi definisi customer capital sebagai kedalaman (penetrasi), kelebaran (cakupan), dan keterkaitan (loyalti) dari perusahaan. Edvinsson menambahkan kecenderungan pelanggan suatu perusahaan untuk tetap melakukan bisnis dengan perusahaan tersebut (Stewart, 1997). *Customer capital* seringkali diukur atau dihitung karena merupakan sumber pendapatan dibandingkan dengan *human capital* maupun *structural capital*.

Customer capital muncul dalam bentuk proses belajar, akses, dan kepercayaan. Ketika sebuah perusahaan atau seseorang akan memutuskan membeli dari suatu perusahaan, maka keputusan didasarkan pada kualitas hubungan mereka, harga, dan spesifikasi teknis. Semakin baik hubungannya, semakin besar peluang rencana pembelian akan terjadi, dan hal ini berarti semakin besar peluang perusahaan belajar

dengan dan dari pelanggan serta pemasoknya. Pengetahuan yang dimiliki bersama adalah bentuk tertinggi *customer capital*.

Hak Kekayaan Intelektual

Hak Kekayaan Intelektual merupakan suatu hak yang timbul akibat adanya tindakan kreatif manusia yang menghasilkan karya- karya inovatif yang dapat diterapkan dalam kehidupan manusia. Dari berbagai rumusan diatas dapat diambil beberapa unsur antara lain:

1. merupakan hasil kegiatan manusia
2. diungkap dalam suatu bentuk tertentu
3. dapat dilihat oleh masyarakat umum
4. dapat bermanfaat bagi kehidupan manusia
5. mempunyai nilai ekonomis. Perlindungan KI yang berkembang dewasa
6. lebih memihak kepada negara maju yang lebih menekan pada kepentingan individu.

Hal ini bertentangan dengan "atmosfer pemikiran" masyarakat di negara yang berkembang yang lebih mengenal perlindungan KI yang selalu diupayakan untuk tidak mengurangi kepentingan masyarakat. Filosofis perlindungan KI adalah untuk mendorong kemajuan dan munculnya ide-ide baru dan menciptakan iklim yang kondusif bagi keuntungan penjabaran ide-ide tersebut.

Hak kekayaan intelektual lebih sulit untuk didefinisikan dan dilindungi dibandingkan hak milik untuk aset fisik (misalnya, pabrik, peralatan, dan tanah). Namun, jika kekayaan intelektual hak-hak tidak dilindungi secara andal oleh negara, tidak akan ada insentif untuk mengembangkan hal-hal baru produk dan layanan. Hak milik telah diabadikan dalam konstitusi dan peraturan hukum di banyak negara. Namun di era informasi, penyesuaian perlu dilakukan mengakomodasi realitas pengetahuan yang baru. Pengetahuan dan informasi pada dasarnya merupakan aset yang berbeda dengan aset fisik yang telah dirancang hak kepemilikannya untuk melindungi.

Perlindungan terhadap hak intelektual menimbulkan permasalahan yang unik, dibandingkan dengan kekayaan fisik hak. dicirikan oleh biaya pengembangan yang signifikan dan biaya marjinal yang sangat rendah. Mengingat tantangan-tantangan unik dalam melindungi kekayaan intelektual, tidak mengherankan jika perselisihan hukum atas paten menjadi hal biasa di industri-industri yang sarat akan kekayaan intelektual seperti telekomunikasi.

Kemampuan Dinamis

Kemampuan dinamis memerlukan kapasitas untuk membangun dan melindungi keunggulan kompetitif. Hal ini bertumpu pada pengetahuan, aset, kompetensi, dan aset serta teknologi pelengkap serta kemampuan untuk merasakan dan memanfaatkan peluang baru, menghasilkan pengetahuan baru, dan mengkonfigurasi ulang aset dan kemampuan yang ada. Menurut David Teece, seorang ekonom di University of California di Berkeley, kapabilitas dinamis berkaitan dengan sisi kewirausahaan perusahaan dan dibangun di dalam perusahaan melalui lingkungan dan aparatus “penginderaan” teknologi, pilihan bentuk organisasinya, dan kolektifnya kemampuan untuk menyusun strategi. Kapabilitas dinamis adalah tentang kemampuan organisasi untuk menantang kebijakan konvensional dalam industri dan pasarnya, belajar dan berinovasi, beradaptasi dengan lingkungan. dunia yang terus berubah, dan terus mengadopsi cara-cara baru untuk melayani kebutuhan dunia yang terus berkembang pasar.

Pada bagian itulah penjelasan tentang peningkatan pentingnya melindungi kekayaan intelektual perusahaan. Meskipun pendekatan tradisional seperti paten, hak cipta, dan merek dagang itu penting, perkembangannya kemampuan dinamis mungkin merupakan perlindungan terbaik di jangka panjang.

PENUTUP

Kesimpulan

Dalam era ekonomi pengetahuan, manajemen profesional pengetahuan dan pengetahuan itu sendiri menjadi sangat penting dalam organisasi. Sumber daya manusia, modal sosial, dan pengetahuan eksplisit serta tacit merupakan aset utama dalam menciptakan nilai dalam ekonomi padat pengetahuan. Perusahaan perlu mengambil langkah-langkah untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas, dengan fokus pada kerja tim, pembelajaran, inovasi, dan budaya organisasi yang berorientasi pada keunggulan dan perilaku etis.

Mengenal keterkaitan antara menarik, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah fondasi dari modal intelektual dalam organisasi. Langkah pertama adalah menarik dan merekrut individu yang tepat, kemudian mengembangkan keterampilan dan sikap mereka melalui pelatihan dan pengembangan profesional. Selain itu, perusahaan perlu mendorong

keterlibatan yang luas, memantau perkembangan karyawan, dan melakukan evaluasi terhadap sumber daya manusia untuk memastikan pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi.

Modal sosial memiliki peran kunci dalam meningkatkan sumber daya manusia di dalam dan di seluruh perusahaan. Dalam ekonomi pengetahuan, bukan hanya persediaan sumber daya manusia yang penting, tetapi juga bagaimana sumber daya manusia tersebut digabungkan dan dimanfaatkan. Pengembangan hubungan sosial di antara para profesional berbakat menjadi semakin penting, karena membantu mengikat para pekerja pengetahuan dengan perusahaan. Perusahaan perlu menciptakan ikatan sosial di antara para pekerja pengetahuannya untuk menarik dan mempertahankan bakat, menghadapi tantangan "Pied Piper Effect" di mana individu-individu bergabung dengan perusahaan lain melalui hubungan sosial yang kuat.

Jejaring sosial memiliki peran penting dalam manajemen pengetahuan dan dalam mempromosikan kesuksesan karier. Dalam era globalisasi dan teknologi yang berkembang pesat, memimpin perusahaan sukses bukanlah tugas individu, melainkan memerlukan koordinasi dan pembinaan melalui jejaring sosial. Analisis jaringan sosial membantu dalam memahami pola interaksi antara individu, memfasilitasi kolaborasi, dan mengidentifikasi hambatan-hambatan yang dapat menghambat kolaborasi efektif. Jejaring sosial dapat memberikan keuntungan unik seperti informasi pribadi, akses ke berbagai keahlian, dan kekuasaan, yang dapat memengaruhi kesuksesan karier seseorang. Namun, ada juga potensi kelemahan dalam modal sosial, seperti terjadinya "pemikiran kelompok" dan kurangnya pengawasan terhadap perilaku tidak etis dalam jaringan yang memiliki hubungan penghubung yang banyak tetapi kurang hubungan kedekatan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami dan mengelola jejaring sosial mereka dengan bijaksana untuk memaksimalkan manfaatnya dan mengurangi risiko.

Menggunakan jaringan, seperti email dan platform bisnis sosial, adalah cara efektif untuk berbagi informasi dalam sebuah organisasi. Meskipun email memiliki potensi untuk disalahgunakan atau menyebabkan kesalahan, penggunaannya oleh eksekutif puncak, seperti yang dilakukan oleh Martin Sorrell dari WPP Group PLC, dapat menjadi alat efisien untuk menyampaikan informasi kepada seluruh karyawan. Selain itu, teknologi seperti platform bisnis sosial, seperti yang dilakukan oleh Cisco dengan Integrated Workforce Experience (IWE), memungkinkan kolaborasi internal dan eksternal yang lebih canggih dan desentralisasi pengambilan keputusan. Dengan demikian, organisasi dapat memanfaatkan

teknologi ini untuk meningkatkan komunikasi, kolaborasi, dan pengambilan keputusan di seluruh perusahaan.

Teknologi memungkinkan pengembangan tim elektronik atau virtual, yang dapat meningkatkan kecepatan dan efektivitas pengembangan produk serta memfasilitasi kolaborasi antara anggota tim yang terpisah secara geografis atau bekerja pada waktu yang berbeda. Perusahaan seperti Microsoft telah mengadopsi pendekatan ini untuk mempercepat perancangan dan pengujian perangkat lunak baru, memungkinkan berbagi pengetahuan dengan cepat di seluruh organisasi, dan menerapkan teknologi baru ke berbagai usaha bisnis. Tim elektronik memiliki dua perbedaan utama dengan tim tradisional: anggota tim bekerja secara terpisah secara geografis dan interaksi antara mereka terutama terjadi melalui saluran komunikasi elektronik. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan global, tim elektronik menjadi alat efektif untuk menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks, mengembangkan produk baru, meningkatkan proses organisasi, dan memecahkan masalah pelanggan yang menantang.

Dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan penuh ketidakpastian, perusahaan perlu melindungi kekayaan intelektualnya dan mengembangkan kemampuan dinamis untuk mempertahankan keunggulan kompetitif. Melindungi kekayaan intelektual melibatkan upaya bersama dari perusahaan untuk mengelola hak paten, kontrak kerahasiaan, hak cipta, dan merek dagang. Pengembangan kemampuan dinamis merupakan satu-satunya cara untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, melalui kemampuan untuk mengkonfigurasi ulang pengetahuan dan aktivitas perusahaan untuk menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Modal intelektual, yang terdiri dari modal manusia, modal struktural, dan modal pelanggan, menjadi kunci dalam upaya melindungi kekayaan intelektual dan mengembangkan kemampuan dinamis perusahaan. Selain pendekatan tradisional seperti paten, hak cipta, dan merek dagang, pengembangan kemampuan dinamis juga menjadi strategi perlindungan yang penting dalam jangka panjang.

Dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan kompetitif, perusahaan perlu memahami pentingnya sumber daya manusia, modal sosial, teknologi, dan perlindungan kekayaan intelektual untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Pengelolaan sumber daya manusia yang unggul, pengembangan modal sosial, pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan kolaborasi dan komunikasi, serta perlindungan terhadap kekayaan intelektual merupakan langkah-langkah kunci yang harus diambil oleh perusahaan. Selain itu, pengembangan kemampuan dinamis juga menjadi strategi penting dalam menghadapi perubahan yang cepat dalam lingkungan bisnis. Dengan memahami dan

mengimplementasikan aspek-aspek ini, perusahaan dapat memperkuat posisinya dalam pasar dan mencapai keberhasilan jangka panjang.

Saran

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan keberlanjutan lembaga pendidikan, prioritas utama adalah pengembangan sumber daya manusia unggul, dengan merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan staf pengajar yang berkualitas serta memotivasi mereka untuk mencapai tujuan pendidikan. Selain itu, penting untuk membangun modal sosial di antara para pelajar dan staf pendidik dengan memperkuat hubungan antarindividu di dalam lembaga pendidikan dan dengan mitra-mitra luar, seperti industri atau institusi akademik lainnya. Manfaatkan teknologi untuk meningkatkan kolaborasi dan komunikasi di antara anggota komunitas pendidikan, terutama dalam konteks pembelajaran online atau jarak jauh. Lindungi kekayaan intelektual lembaga pendidikan dengan mengelola hak kekayaan intelektual secara efektif, termasuk hak cipta materi pembelajaran, paten inovasi pendidikan, dan merek lembaga. Bangun kemampuan dinamis lembaga pendidikan untuk menanggapi perubahan dalam kebutuhan pendidikan dan perkembangan teknologi pendidikan. Tingkatkan pemahaman tentang pentingnya kekayaan intelektual dan kemampuan dinamis di semua tingkat lembaga pendidikan, dan terapkan praktik-praktik terbaik dalam pengelolaan sumber daya manusia, modal sosial, dan teknologi untuk meningkatkan mutu pendidikan dan mempersiapkan pelajar untuk masa depan yang dinamis. Dengan menerapkan saran-saran ini, lembaga pendidikan dapat memperkuat posisinya dalam dunia pendidikan dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pembangunan masyarakat dan negara secara keseluruhan.

DAFTAR REFERENSI

Buku Teks

- Ardiada, I Made Dwi, I Nyoman Bernadus, and Gerson Feoh. "Sistem Informasi Pengelolaan Hak Kekayaan Intelektual Pada LPPM Universitas Dhyana Pura Menggunakan Symphony Framework." *Jurnal Teknik Informatika Unika St. Thomas (JTIUST)* 5, no. 2 (2020): 166–75. <https://doi.org/10.17605/jtiust.v5i2.942>.
- Dess, Gregory G., Gerry McNamara, Alan B. Eisner, and Seung-Hyun Lee. *Strategic Management. Texts AndCases. McGraw Hill*, 2019.
- Sugeng, Imam. "Mengukur Dan Mengelola Intellectual Capital." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia* 15, no. 2 (2000): 247–56.