**PERTEMUAN 2 : Gambaran Umum Bisnis**

*Strategi bisnis (knowledge, attitude, skill, habits)*

“KNOWLEDGE MANAGEMENT” DI ERA EKONOMI BERBASIS PENGETAHUAN

Perusahaan merupakan kolaborasi antara aset tangible dan intangible dalam mencapai tujuan. Aset tangible perusahaan dapat berupa berupa “Land, Labour and Capital”. Aset tangible ini mudah dikembangkan dengan meningkatkan kuantitas yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Aset intangible perusahaan terintegrasi melalui labour yaitu dalam proses regenerasi melalui sharing knowledge.

Dewasa ini adalah era knowledge based economy, di mana kekuatan inti suatu perusahaan terletak pada human capital. Persaingan antar perusahaan yang semakin kompetitif memunculkan konsep industri yang padat pengetahuan dengan menuntut ketersediaan knowledge worker dalam jumlah besar untuk mendukung kemajuan suatu perusahaan. Human capital yang sarat akan pengetahuan ini memberikan nilai tambah dan meningkatkan produktivitas yang jauh lebih signifikan daripada faktor material seperti lahan atau modal semata.

1. Manfaat Pengetahuan

Francis Bacon pada abad ke – 15 mengungkapkan bahwa “knowledge is a power”. Bill Gates membuktikan kekuatan ilmu pengetahuan tersebut pada abad ke – 20 melalui kemunculan Microsoft. Lompatan besar dalam knowledge ini mendongkrak kebangkitan teknologi informasi seperti Intel, IBM, Cisco, Lucent, dan Dell. Peter F. Drucker membenarkan pentingnya knowledge yang membawa perubahan besar pada kemajuan dunia modern.

Teori ekonomi modern yang digagas Paul Romer imendukung asumsi mengenai perlunya lembaga dan kebijakan negara memanfaatkan sains, teknologi, dan inovasi untuk mendorong economic growth. Model Romer dan aplikasi empirisnya menunjukkan bahwa inovasi dan adopsi teknologi pada dasarnya melekat di dalam pertumbuhan ekonomi yang disebabkan oleh kombinasi investasi dalam bidang sains, teknologi, inovasi serta kebijakan yang padu.

Modal intelektual dapat bermanfaat melalui tiga perspektif, yaitu: manusia, struktural, dan relasi. Manfaat knowledge dalam perspektif manusia adalah implicit knowledge yang mencakup skill (kompetensi dan keahlian seseorang dalam suatu bidang khusus) dan attitude (kejujuran, tanggung jawab, visioner, disiplin, kooperatif, ulet dan tidak mudah menyerah). Manfaat knowledge dalam perspektif struktural berupa explicit knowledge yang menunjukkan proses (sistem kerja, manajemen, korporat, komputerisasi dan enterprising ) serta budaya yang menjunjung tinggi etika. Manfaat knowledge management dalam perspektif relasi adalah meningkatkan kerjasama antar jaringan, reputasi (pengakuan), dan customer capital (mengkomunikasikan ilmu pengetahuan dengan baik melalui lembaga pendidikan, birokrat, dan industri).

1. Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management)

Knowledge Management adalah merupakan proses sistematis untuk menemukan, memilih, mengelola, menyaring dan menyajikan informasi dalam suatu cara yang dapat meningkatkan pengetahuan individu dalam suatu lingkungan. Knowledge management memungkinkan penciptaan,pencapaian dan penggunaan segala macam knowledge untuk mencapai tujuan bisnis.

Knowledge Management adalah pengelolaan pengetahuan organisasi untuk menciptakan nilai dan menghasilkan keunggulan bersaing atau kinerja prima. Melalui knowledge management, organisasi mengidentifikasikan pengetahuannya, lantas memanfaatkannya guna meningkatkan kinerja dan menghasilkan berbagai inovasi. Guna memperoleh knowledge management sebesar-besarnya, organisasi juga aktif mengidentifikasi dan mengakuisisi pengetahuan berkualitas yang ada di lingkungan eksternal organisasi.

Knowledge management dikelompokkan ke dalam empat arahan yaitu pertama, sebagai pemrosesan informasi organisasi (organizational information processing); kedua, inteligen bisnis (business intelligence); ketiga, kognisi organisasi (organizational cognition), dan keempat, pengembangan perusahaan (organizational development).

Peranan knowledge management dapat dilihat dari penggunaan pengetahuan sebagai basis melahirkan inovasi juga landasan meningkatkan responsivitas terhadap kebutuhan pelanggan dan stakeholders. Selain itu, pengetahuan juga menjadi basis yang meningkatkan produktivitas dan kompetensi karyawan yang telah diberi tanggung jawab. Secara generik, knowledge management dapat dipahami melalui aktivitasnya, yakni mengembangkan dan mempertahankan dinamika serta daya saing perusahaan yang bertumpu kepada sumber daya pengetahuan (knowledge assets). Jadi, sebenarnya, faktor intrinsik perbedaan kinerja antara perusahaan tadi adalah pengetahuan.

Para pelaku knowledge management cenderung menggunakan metode dalam menganalisis suatu proses, keadaan, dan aktivitas bisnis, di mana dalam proses analisis tersebut terdapat siklus atau aliran pengetahuan (knowledge flow). Pada akhirnya, mengatur suatu pengetahuan adalah suatu kebiasaan atau habit yang perlu ditumbuhkan.

“E-LEARNING” SEBAGAI SARANA PEMBELAJARAN ORGANISASI (LEARNING ORGANIZATION)

Modal manusia (Human Capital) menjadi sumber utama nilai ekonomi dimana pendidikan dan pelatihan menjadi “upaya” seumur hidup bagi jutaan pekerja (Stokes, 2003; Urdan & Weggen, 2000). Hal ini karena keberhasilan usaha lebih tergantung pada kinerja karyawan berkualitas tinggi, yang pada gilirannya memerlukan pelatihan berkualitas tinggi. Kemajuan teknologi informasi dan hambatan perdagangan yang tidak ada lagi, memfasilitasi bisnis berkembang di seluruh dunia.

Solusi pendidikan dan pelatihan berbasis teknologi yang berkembang harus mengantisipasi kebutuhan perusahaan secara global. Adalah e-Learning dimana tenaga kerja saat ini dapat memproses informasi pendidikan dan pelatihan lebih dalam dengan jumlah waktu yang lebih singkat.

Hal ini disebabkan produk-produk baru dan jasa muncul dengan cepat. Siklus produksi dan rentang hidup produk yang semakin singkat, menjadikan informasi dan pelatihan cepat menjadi usang. Ada urgensi pelatihan dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan lebih cepat dan efisien kapanpun dan dimanapun diperlukan. Dalam era produksi “just-in-time”, pelatihan yang tepat waktu dan mutu menjadi elemen penting untuk keberhasilan organisasi (Rosenberg, 2001; Urdan & Weggen, 2000).

Tersedianya sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi serta skill memadai untuk menunjang perusahaan adalah maksud disediakannya sistem e-learning di korporat. SDM adalah faktor utama keberhasilan perusahaan untuk merealisasikan visi dan misinya. Untuk itu SDM perlu dibangun. Salah satu cara membangunnya adalah mengimplementasikan sistem e-learning.

Supaya implementasi e-learning bisa berjalan sesuai harapan, harus dibuat kerangka strategi implementasinya. Dalam hal tersebut, strategi adalah sekumpulan aksi-aksi terintegrasi yang diarahkan untuk menambah atau meningkatkan kemampuan serta kekuatan enterprise relatif terhadap kompetitor (Porter, 2000).