

PERAN MANAJEMEN PENGETAHUAN DALAM HUBUNGAN ANTARA INOVASI ORGANISASI DAN PRAKTIK PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Mulyadi¹, Sudioanto², Wawan Fajar³

¹²³Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Ibnu Sina, Indonesia

email: mulyadi@uis.ac.id, sudioanto06@gmail.com, waonefajar011@gmail.com

ABSTRAK

The increasingly competitive in business world requires companies to continue to innovate in order to survive in the Market Dynamics. The world economy is currently starting to shift to a knowledge-based economy in its human resource management practices, which are expected to achieve organizational innovation. Therefore, the authors are interested in discussing specifically how the role of knowledge management mediates the relationship between organizational innovation and human resource management practices.

Keywords : Management, Economy, Organizational

Pendahuluan

Dunia bisnis saat ini sedang bergejolak akibat meningkatnya persaingan akibat kemajuan teknologi dan era globalisasi. Persaingan yang semakin ketat memaksa perusahaan untuk memunculkan inovasi-inovasi baru agar mampu bertahan dan bertahan dalam dinamika pasar saat ini. (Han et al. 1998) dalam penelitiannya bahwa ketika perusahaan dihadapkan pada lingkungan bisnis yang bercirikan persaingan yang kuat maka harus memiliki kemampuan berinovasi untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas. Diutuhkan SDM keahlian dan kompetensi yang mumpuni demikian pula praktik pengelolaan SDM yang efektif dan efisien yang menjadi prasyarat tercapainya peningkatan inovasi organisasi. Bahkan sangat sedikit perusahaan yang mengubah model bisnis mereka untuk memaksimalkan inovasi organisasi yang dapat mereka ciptakan. Perusahaan dengan kapasitas inovasi yang tinggi lebih berhasil dalam menanggapi lingkungan dan mengembangkan kemampuan baru yang diterjemahkan menjadi keunggulan kompetitif dan kinerja yang unggul. Dengan memasukkan pengetahuan ke

dalam inovasi perusahaan diuntungkan karena pengetahuan muncul dalam perilaku baru (Argyris dan Schon 1978; Fiol dan Lyles 1985) ketika pengetahuan organisasi merupakan salah satu elemen inovasi maka pengetahuan akan berdampak pada perusahaan. dalam organisasi. Sinkula (199) menjelaskan bahwa dengan bertamahnya pengetahuan perusahaan memiliki kemampuan untuk menerapkan pengetahuan sehingga pengetahuan tersebut berkembang mengenai produksi produk. Medium (Kimerly 1981; Roger 1983) mengandaikan inovasi sebagai aktivitas menyesuaikan diri atau beradaptasi dengan lingkungan. Semua jenis organisasi memperhatikan proses kerja yang berhubungan dengan pengetahuan (Quinn 2002). Secara khusus perusahaan berbasis pengetahuan (knowledge-intensif) menganggap pengetahuan sebagai landasan bagi keberadaan atau keberadaan perusahaan daripada modal fisik dan finansial (Staruck 1992).

Ekonomi duniapun kurun ini serta menyertai sepuluh dasawarsa ekonomi berfundamen tilikan (knowledge-based economy). Ekonomi berfundamen tilikan tidak lagi sekedar mempertanggungkan

kausa dampak alam, menyendirikan kausa dampak tilikan, gagasan dan kreativitas. Perkembangan teknologi khususnya teknologi data membuat otak yang bersopan santun dan berkeahlian bekerja semakin bernilai. Berkaitan tambah unsur eksternal setara perusahaan tersebut, kisah pengelolaan tilikan bagian dalam setara perusahaan bekerja semakin penting di sepuluh dasawarsa ekonomi berfundamen tilikan (knowledge-based economy). Manajemen tilikan bukanlah mengadakan objek ekoran setara perusahaan, menyendirikan mengadakan preskripsi agar perusahaan selalu memiliki energy kepada mengamalkan produk dan mutasi bagian dalam masa yang dini sehingga perusahaan bisa menutupi dampak hidupnya. Atas lunas penghujung tersebut, kisah tata laksana tilikan bisa diasumsikan seperti penengah yang penting kepada mempersangat mutasi komite melintas tata laksana kausa dampak orang yang tepat. Oleh karena itu, juru tulis tersangkut kepada menggosipkan secara khusus bagaimana jasa tata laksana tilikan menyela asosiasi kisi-kisi mutasi komite dan manuver tata laksana kausa dampak orang. Namun sebelumnya akan dipaparkan terlebih asal peri berlawanan mutasi organisasi, manuver-manuver tata laksana kausa dampak orang dan tata laksana tilikan.

Metode Penelitian

Sumber artikel yang saya gunakan adalah dari berbagai artikel. Selanjutnya dari artikel yang saya dapat, saya lakukan pendalaman terhadap isi dan melakukan proses klasifikasi atau kategorisasi.

Pembahasan

Dari penelitian/penelusuran yang telah saya lakukan, saya mendapat beberapa hasil dan pembahasan.

Inovasi Organisasi

Kaplan dan Norton menjadikan inovasi sebagai wajah baru organisasi untuk menunjukkan daya saing mereka. Oleh karena itu, bagi banyak organisasi dan perusahaan, efektivitas, efisiensi, dan

kecepatan inovasi lebih penting daripada keunggulan operasi sehari-hari. (Wibisono: 2006, 110). Ada tidaknya inovasi dalam suatu organisasi dapat dilihat dari karakteristik pelayanan yang diberikan. Schiemann (2011: 65) menggambarkan inovasi sebagai kemampuan untuk mengembangkan dan mengimplementasikan ide-ide baru, kreativitas yang mengarah pada layanan dan produk yang lebih baik, dan kelincahan untuk beradaptasi dengan lingkungan yang berubah dan kompetitif.

Inovasi merupakan salah satu elemen organisasi yang paling kompleks karena dapat terjadi pada tingkat organisasi, unit, proses, atau individu dan bukan merupakan bagian dari departemen. Keragaman definisi inovasi menyebabkan sering terjadi kesalahpahaman. Pemahaman ini membatasi makna “kreativitas” pada “menciptakan sesuatu yang baru” dan kelincahan organisasi pada tataran yang seluas-luasnya. Dowling, (1999) dalam (Sulistiyani, 2015) menyatakan bahwa inovasi didefinisikan dengan menunda derajat perubahan pada individu dan dapat mengubah perilaku mereka dengan lebih baik. (1996) menunjukkan bahwa tingkat organisasi terhubung ke hierarki di mana setiap tingkat organisasi inovatif. Dengan demikian, konsekuensi dari inovasi mempengaruhi perilaku, dan perilaku inovasi memiliki dampak yang kuat pada penawaran dalam kategori produk tertentu. Inovasi konsumen di mempengaruhi hubungan antara sifat dan perilaku, dan konsumen sangat dipengaruhi oleh perubahan kondisi sosial ekonomi, kepribadian dan komunikasi saat mereka mengkonsumsi barang dan jasa.

Praktik Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia

SDM merupakan sumber keunggulan kompetitif karena dapat mengubah sumber daya lainnya (uang, mesin, metode, material) menjadi output (produk/jasa). Pesaing dapat meniru sumber daya lain seperti teknologi dan modal, tetapi bakat itu unik dan sulit atau tidak mungkin untuk

ditiru. Beberapa sarjana merasa lebih sulit bagi para pemimpin untuk mengelola teknologi dan modal (Barney, 1991; Lado dan Wilson, 1994). Merekrut dan melatih bakat dapat memakan waktu, sangat sulit dan memakan waktu (Wright et al., 1994).

Manajemen Pengetahuan

Manajemen pengetahuan adalah aktivitas organisasi dalam pengelolaan pengetahuan sebagai aset yang memungkinkan pengetahuan yang tepat didistribusikan, berinteraksi, dibagikan, dan diterapkan kepada orang yang tepat dalam berbagai strategi dengan cepat. Pekerjaan mereka sehari-hari untuk meningkatkan kinerja organisasi ditingkatkan. Manajemen pengetahuan bukanlah tujuan akhir dari sebuah perusahaan, ini adalah cara bagi perusahaan untuk selalu memiliki energi untuk menciptakan dan berinovasi dengan cepat, dan untuk menjaga perusahaan tetap hidup. Manajemen pengetahuan adalah organisasi yang memberikan kemudahan bagi siapa saja untuk menggunakan pengetahuan sesuai dengan kewenangan dan kemampuannya sesuai kebutuhan. Ada kebutuhan mendesak untuk mengembangkan untuk semua organisasi yang saat ini dikenal sebagai Manajemen Pengetahuan (MP) atau Manajemen Pengetahuan. Manajemen pengetahuan atau sering disingkat MP itu sendiri adalah suatu cara sistematis untuk mengidentifikasi, mendokumentasikan, dan mendistribusikan semua jejak pengetahuan yang relevan kepada seluruh anggota organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan daya saing organisasi. tindakan. Manajemen Pengetahuan dalam organisasi adalah sistem dari perusahaan yang terkait dengan sistem lain. Sistem manajemen pengetahuan yang baik perlu menyediakan pengguna dengan mekanisme yang berkontribusi pada keandalan pengetahuan mereka.

Keterkaitan antara Manajemen pengetahuan, Inovasi Organisasi, dan Praktik-praktik Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat didefinisikan secara luas sebagai aktivitas manajemen apa pun yang mempengaruhi hubungan antara organisasi dan karyawannya (Beer et al., 1984), dan lebih tepatnya, penempatan staf, seleksi, desain pekerjaan, dll. Ini dapat didefinisikan sebagai sistem fungsi operasional. Pendidikan dan pelatihan (karier), evaluasi kinerja dan penghargaan (misalnya Pfeffer, 1998). Selain itu, ada kecenderungan yang berkembang untuk mempertimbangkan fitur tingkat strategis seperti perencanaan dan peramalan tenaga kerja (Koch dan McGrath, 1996). Ada banyak perdebatan tentang kepentingan relatif dari praktik HRM tertentu dan peraturan mereka, tetapi ada konsensus umum yang berfokus pada pentingnya kontras. Praktik HRM dengan strategi perusahaan (misalnya Lengnick Hall dan Lengnick Hall 1988).

Kesimpulan

Inovasi organisasi adalah suatu perubahan baru menuju perbaikan yang terjadi dalam suatu organisasi yang diharapkan dapat mendukung kelangsungan hidupnya, tidak sengaja, sengaja atau tidak sengaja, berbeda atau berbeda dari sebelumnya. Pencapaian inovasi organisasi dapat dicapai melalui praktik HRM yang efektif dan efisien. Bahkan lebih mudah untuk menerapkan praktik HRM dengan cara yang intensif pengetahuan. Di sinilah manajemen pengetahuan berperan dalam memediasi hubungan antara inovasi organisasi dan praktik manajemen sumber daya manusia.

Referensi

Fontana, Avanti. (2011). *Innovate We Can! Manajemen Inovasi dan Penciptaan Nilai Individu, Organisasi dan masyarakat*, Edisi Revisi, Cipta Inovasi Sejahtera, Jakarta.

- Schieman. William. A. (2011). Alignment, Capability, Engagement, Pendekatan Baru Talent Management untuk mendongkrak Kinerja Organisasi, Cetakan Pertama (Bahasa Indonesia). PPM. Jakarta
- Wulantika. Lita, S,E, M. Si, (2013) Manajemen Pengetahuan Dalam Meningkatkan Kreasi Dan Inovasi Perusahaan.
- Elitan. L, (2002), Praktik Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan