 ISSN: 2476–9576

PERANAN *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN PRIORITAS KOMPETITIF DALAM MENCAPAI KEBERHASILAN ORGANISASI
(Suatu Tinjauan Teoritis)

Basuki[1], Rahmi Widyanti[2] dan Deli Anhar[3]
Email: msibasukidr@gmail.com; rahmibasuki@gmail.com

[1.2.]Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin
[3]FISIP Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin

ABSTRACT

Currently knowledge management is an important issue in entering the digital era to achieve organizational success in increasingly fierce competition.

The purpose of this study is to diagnose and limit knowledge factors that have a significant impact on organizational competitive priorities through library research methods. The results show that knowledge management factors have a direct and significant influence on competitive priorities, this directly affects the success of the organization. In conclusion, the survival and success of an organization depends on the extent to which its products and services are competitive, regardless of the industry or branch of the economy in which the organization belongs.

Keywords: Knowledge Management, Competitive Priority, Organization

ABSTRAK

Knowledge management merupakan isu penting saat ini dalam memasuki era digital untuk mencapai keberhasilan organisasi dalam persaingan yang semakin ketat.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendiagnosis dan membatasi faktor-faktor pengetahuan yang memiliki dampak signifikan terhadap prioritas kompetitif organisasi melalui metode penelitian kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor manajemen pengetahuan memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap prioritas kompetitif, hal ini secara langsung mempengaruhi keberhasilan organisasi. Kesimpulannya, kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi tergantung pada sejauh mana produk dan layanan kompetitifnya, terlepas dari industri atau cabang ekonomi tempat organisasi itu berada.

Keywords: Knowledge Management, Competitive Priority, Organization

PENDAHULUAN

Pengetahuan sebagai dasar persaingan merupakan sumber daya utama bagi kelangsungan dan perkembangan kerja Organisasi. Manajemen pengetahuan telah menjadi salah satu agenda terpenting dari beberapa organisasi dan dapat dianggap sebagai strategi kompetitif yang dapat memberikan banyak manfaat bagi organisasi. Organisasi semakin menerapkan serangkaian inisiatif manajemen pengetahuan untuk menyatukan aset pengetahuan mereka sendiri dan diperluas dan disesuaikan. Dengan demikian, manajemen pengetahuan telah banyak diterapkan di berbagai industri.

 ISSN: 2476–9576

Hubungan antara manajemen pengetahuan dan Prioritas Kompetitif, tetap ambigu.

Lingkungan kerja dicirikan oleh ketidakpastian dan kompleksitas yang tinggi, dan banyaknya perubahan yang cepat dan tiba-tiba, yang terkadang tidak diperhitungkan. Oleh karena itu, pekerjaan sebagian besar organisasi dicirikan oleh fluktuasi dan terkadang kemunduran untuk mengikuti kompleksitas dan perubahan ini. Masalah penelitian saat ini tercermin dalam kurangnya manajemen senior kantor konsultan untuk mengidentifikasi salah satu faktor manajemen pengetahuan yang paling berpengaruh dalam hambatan untuk mencapai prioritas kompetitif mereka, sehingga meningkatkan posisi mereka di bidang akademik.

TINJAUAN PUSTAKA

Faktor Manajemen Pengetahuan

Ada banyak penelitian tentang subjek pengetahuan dan hubungannya dengan kinerja organisasi dan menyediakan satu set kerangka uji dan bahan ilmiah untuk studi, dan berdasarkan hasil kualitatif pada manajemen pengetahuan, mungkin ditekankan bahwa faktor terpenting dari manajemen pengetahuan internal adalah infrastruktur organisasi dan motivasi karyawan (Davenport & Prusak, 1998) atau manajemen pengetahuan adalah manajemen personel dan sebaliknya. Mirip dengan Devenport & Pruseck, hipotesis bahwa faktor manajemen pengetahuan internal yang paling penting yang mempengaruhi hasil organisasi (diukur dengan nilai tambah dari setiap karyawan) adalah budaya organisasi, infrastruktur, dan motivasi (Kozjek, 2017; Gerami & Kordlouie, 2016).

Devenport dan Aspinwall mencatat bahwa penghargaan dan motivasi karyawan merupakan faktor yang tidak signifikan dalam organisasi menengah, Namun, faktor lain seperti pembatasan penerapan manajemen pengetahuan, pendidikan dan pelatihan staf dan pentingnya sumber daya manusia telah diidentifikasi sebagai faktor yang sangat penting. penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Valmohammadi mencatat bahwa penting untuk membedakan antara organisasi besar dan kecil saat menemukan manajemen pengetahuan. Selain itu, hasil yang diperoleh harus ditafsirkan dengan benar. Akhavan dkk. (2009) mencatat bahwa ruang lingkup manajemen pengetahuan terdiri dari tiga kelompok faktor penting (Brahma & Mishra,

ISSN: 2476–9576

2015; Frost, 2014; Rasooli & Abedini, 2017).

Luo & Lee (2015) mengusulkan dimasukkannya prosedur khusus yang disebut mode kegagalan dalam strategi manajemen pengetahuan untuk mencegah kesalahan dalam penerapan strategi manajemen pengetahuan, dan segera ketika penyimpangan terdeteksi, proses mengidentifikasi penyebab dan memulai Prosedur untuk menghapus deviasi. Aspek penting lainnya dari manajemen pengetahuan adalah transfer pengalaman dari yang paling berpengalaman ke yang paling tidak berpengalaman, karena survei menunjukkan hubungan antara manajemen pengetahuan dan perlindungan kekayaan intelektual, karena kekayaan intelektual dapat dipahami. Sebagai bentuk manajemen pengetahuan, maka perlu untuk melindungi mereka dan meningkatkan akumulasi modal dalam organisasi untuk mengidentifikasi peluang pasar (Manuel, 2016; Mazana et al., 2019).

Prioritas Kompetitif

Skinner adalah salah satu peneliti awal yang menekankan pentingnya mengidentifikasi dan mengikuti prioritas kompetitif yang sesuai pada tingkat operasional dan untuk jangka waktu yang lama. Seiring waktu, sejumlah peneliti telah terlibat dalam diskusi teoretis tentang berbagai prioritas kompetitif dan mengajukan sejumlah kriteria untuk menilai kinerja manufaktur (Ahmad, Schroeder, 2002: 78). Preseden kompetitif telah didefinisikan sebagai preferensi atau metode strategis yang dipilih oleh organisasi untuk bersaing di pasar, dimensi sistem produksi perusahaan untuk mendukung tuntutan pasar yang ingin disaingi perusahaan. Mereka juga tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh organisasi yang akan memandu keputusan dan prosedur manajemen, dalam konteks yang sama dijelaskan oleh Leong sebagai serangkaian tujuan manufaktur yang konsisten untuk keunggulan kompetitif dapat dinyatakan sebagai karakteristik khas perusahaan di pasar berkaitan dengan produk dan layanannya.

Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi yang baik sangat diperlukan agar organisasi selalu tangguh dan akan memperkuat posisi persaingan bisnis dalam jangka panjang (Basuki et al., 2013)

Sejalan dengan pandangan *Resource Based View* bahwa untuk keunggulan kompetitif organisasi guna mencapai kinerja yang tinggi harus didukung oleh sumberdaya organisasi, meliputi: aset berwujud (*tangible asset*) dan aset tidak berwujud

ISSN: 2476–9576

(*intangible asset).* Aset tak berwujud tersebut termasuk di dalamnya aset sumberdaya manusia. Selain itu, variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi adalah *knowlegde management. Knowledge management* sebagai aset tak berwujud (*intangible asset)* sudah menjadi sumber utama sebagai pencipta daya saing yang tinggi bagi organisasi. Nonaka (2006); Choi, Byounggu *at al.* (2008) menegaskan bahwa *knowledge management* pada dasarnya merupakan kekayaan yang esensial bagi organisasi untuk meningkatkan keunggulan kompetitif guna tercapainya kinerja yang tinggi. Maka menjadi sangat penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi, menangkap, membagi dan mengumpulkan *knowledge management* bila ingin meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi (Hsu, 2008).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan studi pustaka dengan mengutip beberapa hasil dari penelitian terdahulu pada organisasi yang menerapkan manajemen pengetahuan untuk mendapatkan prioritas kompetitif. Metode yang digunakan adalah studi empirik dari artikel hasil penelitian dan studi kepustakaan yang dirangkum menjadi sebuah tinjauan teoritis.

PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan studi kepustakaan dengan menggunakan beberapa hasil penelitian terdahulu yang nantinya perlu diuji lebih lanjut. Berdasarkan dari beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan tingkat faktor manajemen pengetahuan menurut urutan berikut: Ada dukungan dari kepemimpinan administrasi kantor pada setiap organisasi dalam urutan berikut, yang menunjukkan kurangnya minat pada sub-dimensi strategis dari kedua tempat aplikasi, sehingga kedua organisasi perlu mengembangkan lebih lanjut strategi dan memperhitungkan hasil yang dicapai dalam jangka panjang (Luo S.,dan Lee, 2015; Kozjek, 2017; Salman M.S et al., 2019)

Pengetahuan sebagai dasar persaingan merupakan sumber daya utama bagi kelangsungan dan perkembangan kerja Organisasi. Manajemen pengetahuan telah menjadi salah satu agenda terpenting dari beberapa organisasi dan dapat dianggap sebagai strategi kompetitif yang dapat memberikan banyak manfaat bagi organisasi. Organisasi semakin menerapkan serangkaian inisiatif manajemen pengetahuan untuk

 ISSN: 2476–9576

menyatukan aset pengetahuan mereka sendiri dan diperluas dan disesuaikan. Dengan demikian, manajemen pengetahuan telah banyak diterapkan di berbagai industri.

Penelitian yang akan datang dapat dilakukan dengan desain penelitian yang berbeda dan lebih banyak data dari organisasi yang berbeda pula. Penelitian mendatang dapat mencakup sub-kriteria dengan dimensi untuk mengukur prioritas kompetitif.

KESIMPULAN

Manajemen Pengetahuan merupakan isu penting dalam organisasi dalam menghadapi persaingan global. Pada era digital yang semakin pesat perkembangannya memerlukan pembaruan bagi pengelolaan organisasi melalui manajemen pengetahuan yang diterapkan. Manajemen pengetahuan sebagai *intangible aset* perlu diperluas dan disesuai dengan kebutuhan organisasi agar dapat mencapai prioritas kompetitif dalam meningkatkan kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, S., & Schroeder, R. 2002. Dimensions of competitive priorities: Are they clear, communicated, and consistent? *Journal of Applied Business Research. Vol. 18, No 1: 77-86. USA.*

Akhavan, P., Hosnavi, R., & Sanjaghi, M. 2009. Identification of knowledge management critical success factors in Iranian academic research centers. Education, business and society:*Contemporary Middle Eastern Issues.Vol. 2,No 4: 276-288http://dx.doi. org/10.1108/17537980911001107. UK.*

Basuki, 2013, The Role of Strategic Human ResourceManagement Practice Mediated by Knowledge Management on Service Quality (Study on the Public and Private Hospitals In South Kalimantan , *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) 11 (Issue 2), 58-71.*

Basuki; Widyanti Rahmi, Mursanto, 2021, Kapasitas *Knowledge Management* Untuk Meningkatkan Kerjasama Dan Inovasi Dalam Perusahaan (Suatu Tinjauan Teoritis), *Al Ulum: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora, Volume 7 No.2, hal. 125-137*

Brahma, S., & Mishra, S. 2015. Understanding ResearchableIssues in Knowledge Management: A Literature Review. *Journal of Knowledge Management. Vol. 13, No 4: 43. UK.*

Frost, A. 2014. A synthesis of knowledge management failure factors. Retrieved 2016, from an *educational KM site: http://www.knowledge-management-tools. Net/failure.html. Netherlands.*

LUO, S., & LEE, G. 2015. Applying failure mode and effects analysis for successful knowledge management. *Total Quality Management. Vol. 26, No 1: 62-75. http://dx.doi.org/10.1080/14783363.2012.733263. USA.*

MANUEL, E. 2016. Knowledge management and intellectual property. *The IUP Journal of Knowledge Management. Vol. 14, No 1: 45-67. India.*

 ISSN: 2476–9576

Mazana, M. Y., Montero, C. S., & Casmir, R. O. 2019. Investigating Students' Attitude towards Learning Mathematics. International Electronic *Journal of Mathematics Education, 14(1), 207-231. https://doi.org/10.29333/iejme/3997*

Kozjek, D. 2017. Pemodelan faktor manajemen pengetahuan dan dampaknya terhadap keberhasilan organisasi. DE GRUYIER, Organizacija. Jil. 50.Tidak ada 2. Jerman.

Salman M.S., Raheemah H.S., Saeed Ali S., 2019. The Effect of Knowledge Management on Competitive Priority in Organization. *Opción, Año 35, Especial No.20 (2019): 450-467*