

PATEN DAN HAK CIPTA SEBAGAI PENGAKUAN DAN PERLINDUNGAN ATAS KEKAYAAN INTELEKTUAL DALAM ORGANISASI BERBASIS BELAJAR (LEARNING ORGANIZATION)

Oleh :
Dwi Irawati¹

ABSTRAK

Perkembangan ekonomi/bisnis telah menjadi tanpa batas yang jelas, baik dalam hal waktu maupun tempat, juga ditandai dengan meningkatnya perdagangan antar negara yang berbasis pada pengetahuan, menyangkut barang dan jasa yang dihasilkan atas dasar kemampuan intelektual manusia. Hal ini telah mendorong pada karya-karya intelektual yang semakin memiliki nilai ekonomi tinggi.

Perubahan paradigma perusahaan era mass production menjadi *customized production* merupakan implikasi perubahan iklim bisnis tersebut. Saat ini perkembangan dunia menunjukkan bahwa modal intelektual atau modal yang berbasis pengetahuan telah memberikan sumbangan kekayaan yang jauh melebihi kekayaan yang bersumber pada kekayaan fisik lainnya. Kenyataan ini menunjukkan bahwa semakin maju organisasi/negara, semakin tergantung pada modal intelektual, mengingat modal intelektual tersebut lebih bersifat "renewable" dan "sustainable" sehingga organisasi dapat menjadi *champion* didalam persaingannya.

Paten dan Hak Cipta sebagai sistem HKI (Hak Kekayaan Intelektual) dimaksudkan sebagai instrumen perlindungan hukum terhadap karya intelektual (yang bermanfaat bagi masyarakat) selama kurun waktu tertentu disamping juga dimaksudkan untuk merangsang siapapun (baik sebagai anggota organisasi maupun sebagai individu) untuk menghasilkan karya-karya kreatif .

1 (Mahasiswa program S2 Ilmu Manajemen Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta)

Kata kunci: Paten, hak cipta, organisasi belajar (*learning organization*).

PENDAHULUAN

Iklim bisnis global yang ditandai dengan munculnya fenomena perekonomian berbasis pengetahuan, telah menempatkan kekayaan intelektual kedalam peran yang lebih strategis didalam organisasi. Drucker (1993) mengemukakan, masyarakat kapitalis dunia sedang mengalami transformasi menjadi masyarakat pascakapitalis dengan ciri-ciri: membengkaknya pertumbuhan pekerja kerah putih, disfungsi organisasi konvensional, dan kemunculan organisasi berbasis pengetahuan. Dalam konsep perekonomian berbasis pengetahuan tersebut, *knowledge* merupakan landasan sistem organisasi baik di sektor publik maupun di sektor bisnis (Widyahartono, 2000). Organisasi berbasis pengetahuan mampu memanfaatkan informasi secara "cerdas" dalam upaya meningkatkan kualitas kinerjanya. Pemanfaatan informasi secara tepat berarti meningkatkan pengetahuan organisasi. Dengan memiliki dasar pengetahuan, berarti pula organisasi telah menciptakan basis yang kuat dalam menghadapi pesaing (Arthur, 1996).

Perekonomian berbasis pengetahuan ditandai dengan maraknya produk-produk yang sarat dengan penggunaan teknologi tinggi. Perekonomian berbasis pengetahuan tersebut akhirnya memiliki implikasi terhadap teori organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Riyadi dan Setyawan (2000) terhadap beberapa industri jasa keuangan di Sukoharjo, Jawa Tengah, juga memberikan kesimpulan yang sama bahwa pengetahuan dalam organisasi ternyata menyebabkan perubahan karakteristik dalam organisasi.

Pada era sebelumnya, organisasi bisnis lebih didominasi oleh organisasi yang hierarkis ala Max Webber, yang kini mulai terasa usang. Sekarang, di era perekonomian berbasis pengetahuan, diperlukan bentuk organisasi yang cenderung kecil dan berbentuk sub unit dari organisasi yang lebih besar, bergerak dalam bidang jasa dan informasi atau produksi yang diautomatisasikan (Heydebrand, 1989). Menurut Walker (1996) organisasi berbasis pengetahuan ini mempunyai bentuk yang ramping, fleksibel dan efisien (*Flat/Lean Organization*). Dalam *flat organization* ini, seluruh karyawan dihargai, dipercayai, dan secara terus menerus dikembangkan. Proses

pengembangan karyawan yang terus menerus tersebut merupakan bagian integral budaya organisasi (*corporate culture*).

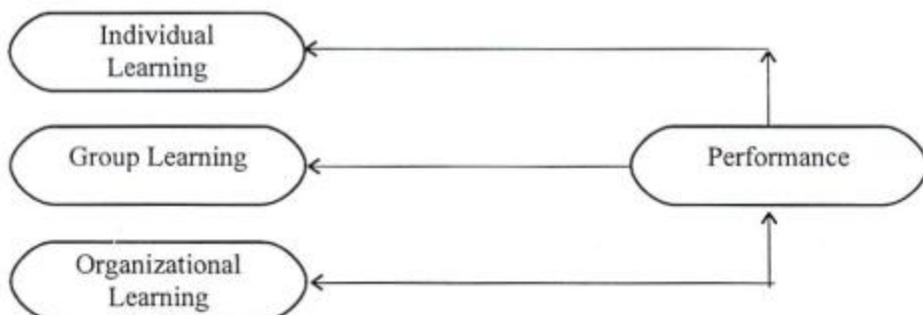
Eksistensi organisasi berbasis pengetahuan kemudian makin menjadi relevan ketika organisasi menghadapi perubahan dunia bisnis yang sangat cepat saat ini. Kenyataan bahwa daur hidup produk menjadi lebih pendek, tuntutan konsumen yang lebih menginginkan *customized product* dan segmentasi pasar yang semakin tajam, telah menuntut komitmen dan profesionalitas anggota organisasi. Hal ini berarti pula bahwa organisasi harus menjadi organisasi yang tidak alergi terhadap inovasi, meski radikal sekalipun. Implementasi *flat organizational structure* memang telah memungkinkan organisasi untuk merespon dengan cepat seluruh perubahan-perubahan yang terjadi serta kerasnya kompetisi dalam industri.

Dalam artikel ini, penulis terlebih dulu akan menganalisis proses transformasi organisasi yang diperlukan dalam usahanya menuju organisasi yang berbasis pengetahuan. Metode yang biasa dipergunakan oleh peneliti-peneliti terdahulu dalam mengamati proses transformasi organisasi, antara lain: *Intellectual Capital (IC)*, *Human Resource Accounting*, dan *Ballance Scorecard* (Bontis, Dragonetti, Jacobsen and Roos. 1999). Penulis akan membahas proses transformasi organisasi tersebut dengan metode *intellectual capital (IC)*. *Intellectual capital*, menurut Stewart (1997), diartikan sebagai materi intelektual pengetahuan, informasi, hak cipta intelektual, pengalaman yang dapat digunakan untuk menciptakan kekayaan. Oleh Brooking (1996), *intellectual capital* didefinisikan sebagai istilah penyebutan bagi adanya kombinasi dari terdapatnya *intangible asset* pasar, *intellectual property*, infrastruktur dan SDM yang mampu mengoptimalkan fungsi-fungsi dalam organisasi. Sedangkan Bontis (1989) mendefinisikan IC sebagai pencarian kegunaan efektif dari suatu pengetahuan dalam proses produksi dengan terdapatnya kombinasi antara *tangible* dan *intangible assets*.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Bontis, Crossan & Hulland (1999) menyebutkan adanya transformasi, aliran dan pengelolaan pengetahuan, yang merupakan ciri khas organisasi berbasis pengetahuan. Proses tersebut ditandai dengan terjadinya tiga proses pembelajaran, yaitu: **pembelajaran individu**, **pembelajaran kelompok**, dan **pembelajaran organisasi**. Instrumen yang

dipergunakan adalah *Strategic Learning Assessment Map (SLAM)*. Model penelitian tersebut dapat digambarkan, sebagai berikut:

Model 1. Proses Pembelajaran Dalam Organisasi



Sumber: Bontis, Crossan & Hulland (1999:30).

PILAR ORGANISASI BELAJAR

Berdasarkan konsep yang telah dijelaskan di atas, terdapat 3 pilar organisasi belajar, yaitu (1) Pilar belajar individual, (2) Pilar belajar kelompok (jalur transformasi pengetahuan) dan (3) Pilar belajar organisasional. Ketiga pilar tersebut berperan dan mendukung dalam seluruh komponen organisasi belajar, sehingga menjadi satu kesatuan yang utuh dan terintegrasi.

Pilar belajar individual (*individual learning*) pada hakikatnya merupakan kombinasi antara proses observasi-refleksi (*outside-in-down*) dan proses refleksi-aktualisasi (*inside-up-out*). Pada kenyataannya, proses refleksi diri ini merupakan hal yang paling esensial dan paling sulit dari proses belajar individual yang tengah terjadi. Proses refleksi diri adalah proses untuk mengalahkan unsur materialis-mekanis; merupakan proses memanusiakan diri untuk menjadi dirinya sendiri yang terjadi melalui proses pengenalan diri, perenungan hakikat diri, pencarian jati diri, pengakuan diri, sehingga lebih tahu diri, untuk selanjutnya dapat menjadikan dirinya sendiri *dewasa*. Proses selanjutnya adalah aktualisasi diri, yang diwujudkan dalam bentuk perilaku, merupakan perwujudan dari hasil oleh intelektual dan/atau olah emosional individu yang bersangkutan, yang kualitasnya dipengaruhi oleh kualitas spiritualnya. Dalam konteks manusia seperti inilah, Harefa dalam Tjakraatmadja (2000) mendefinisikan manusia pembelajar sebagai manusia yang selalu

berusaha untuk mengaji dirinya, mengenal dirinya, mengenal potensi-potensi dan bakat terbaik dalam dirinya, dan seterusnya mengaktualisasikan diri sesuai dengan jati dirinya. Manusia dituntut untuk mampu menempatkan diri sesuai dengan kapasitas dirinya, sehingga ia mampu memberikan kontribusi terbaik minimal untuk dirinya, dan secara lebih luas bagi kesejahteraan organisasi, masyarakat dan lingkungannya. Pilar ini memiliki peran pada tahap pengembangan kedewasaan diri, sehingga mampu berkarya tanpa dipengaruhi oleh lingkungannya, karena dia mampu membangkitkan dan memberdayakan pengetahuannya sekaligus mampu membangun lingkungan yang sesuai bagi dirinya untuk mengaktualisasikan kedewasaan dirinya, yang pada kenyataannya merupakan modal dasar bagi organisasi dalam menghasilkan modal maya organisasi. Dalam hal ini modal maya organisasi terdiri dari modal intelektual, modal kredibilitas dan modal sosial (Hartanto dalam Tjakraatmadja, 2000).

Konsep belajar individual yang mencakup dimensi spiritual dan pikiran juga dijelaskan oleh Argynis & Schon dalam Tjakraatmadja (1978) yang menjelaskan bahwa proses belajar individual terjadi jika pengetahuan baru berhasil diaktualisasikan dalam aktivitas sehari-hari melalui proses ISLL (*Individual Single Loop Learning*). Dengan nada yang sama, Senge dalam Tjakraatmadja (1990) juga menjelaskan proses belajar individual sebagai proses akumulasi pengetahuan individu untuk menghasilkan disiplin *personal mastery*, yang dipengaruhi oleh kedewasaan spiritualnya. Anggota organisasi yang memiliki perasaan tidak kompeten (*skilled incompetence*) akan menjadi penghalang terjadinya proses belajar organisasional.

Pilar belajar kelompok (jalur transformasi pengetahuan), hakikatnya merupakan mekanisme penyebaran pengetahuan eksplisit yang ditunjang oleh sistem dan organisasi, sehingga dapat menyebar ke seluruh unit organisasi. Pengetahuan ditransformasi kedalam bentuk yang lain—seperti buku, atau teknologi—dalam organisasi dan dalam masyarakat dengan segala macam bentuknya. Hasil transformasi dalam bentuk akumulasi pengetahuan ini apabila dipergunakan dengan tepat dapat meningkatkan efektivitas kegiatan yang dilaksanakan. Pengetahuan merupakan pemanfaatan semua informasi dan data yang dipadukan dengan keahlian, kompetensi, gagasan, intuisi, komitmen dan motivasi orang-orang. Pengetahuan

adalah faktor utama dimana seseorang akan dapat berperilaku seintelijen mungkin (Karl M. Wiig dalam Akib, 2002: 38).

Pilar belajar organisasional, pada hakikatnya merupakan pilar ketiga dari organisasi belajar, yang berfungsi sebagai wadah untuk membangun masyarakat yang dewasa, yaitu kelompok manusia yang memiliki kompetensi yang bhineka serta mampu melakukan kerjasama-cerdas sehingga mampu melaksanakan proses berbagi visi, berbagi model mental dan berbagi pengetahuan, untuk disinergikan dan ditransformasikan menjadi modal maya organisasi. Tanpa mekanisme belajar organisasional, organisasi tidak akan mampu menjaga konsistensi pertumbuhan dan perkembangannya sehingga pada akhirnya tidak akan mampu menghasilkan kekayaan (nilai tambah) yang lebih besar bagi *stakeholders*. Von Krogh et. al. dalam Tjakraatmadja (2000), pada tahap institusional, menjelaskan secara lebih terinci mengenai konsep *enabling concept creation*, dimana proses belajar organisasional disebutnya sebagai proses berbagi pengetahuan tasit (*tacit knowledge*). Akhir proses belajar organisasional adalah dihasilkannya konsep-konsep baru (misalnya konsep pengembangan produk baru, dsb.) yang merupakan perwujudan awal pengetahuan tasit organisasi. Tahap pembenaran konsep dapat diperoleh (misalnya) melalui *benchmarking*, studi pasar, dan sebagainya.

Menarik sekali rasanya ketika kita juga mau menyimak apa yang dikatakan oleh Scott dalam Muluk (2000:20) bahwa rata-rata usia organisasi/perusahaan yang masuk dalam daftar *Fortune 100* hanya berkisar 42 tahun. Usia tersebut sudah barang tentu berada jauh di bawah rata-rata usia negara yang berdaulat selama kurang lebih 200 tahunan. Oleh karena itu, perlu kita pertimbangkan berbagai hal yang sangat mungkin untuk dilakukan, agar organisasi dapat bertahan hidup dalam jangka waktu yang relatif lebih lama dari usia rata-rata tersebut. Demi kelangsungan hidupnya, organisasi memang harus menghadapi faktor-faktor yang terus berubah, *pertama* perubahan lingkungan bersaing, dan yang *kedua* adalah adanya pengaruh yang kuat dari "*shareholder*". Untuk menghadapi faktor penentu keberlangsungan hidup organisasi tersebut diperlukan kekuatan tertentu yang mampu menciptakan dan menjaga kemampuan inti (*core capabilities*) organisasi.

Dalam menghadapi turbulensi perubahan lingkungan yang terjadi itu, kekuatan yang terbukti paling ampuh adalah kekuatan yang berbasis pada pengetahuan (*knowledge*). Bahwa lingkungan yang berubah dengan sangat cepat dan akan terus menerus terjadi di masa depan tersebut, memang harus direspon dan dihadapi dengan menciptakan stabilitas organisasi yang mampu mendasari ketidakpastian yang terjadi.

MANAJEMEN PENGETAHUAN

Pengertian manajemen pengetahuan secara sederhana didefinisikan oleh Maarten Sierthuis dalam Akib (*What is Knowledge Management*, 1998: 4) sebagai kemampuan untuk mengelola pengetahuan. Lebih jauh lagi, Sierthuis mengatakan bahwa teknik dan metode yang digunakan dalam mengelola pengetahuan dapat dikembangkan sebagai bagian dari teknologi pengetahuan untuk menganalisis sumber pengetahuan dan perencanaan pengetahuan.

Hibbard Justin dalam Akib (1998a:1) menyatakan bahwa manajemen pengetahuan adalah “memberikan pengetahuan yang tepat kepada orang yang tepat pada waktu yang tepat”. Selanjutnya Verna Allee dalam Akib (1998b:1) mengemukakan bahwa manajemen pengetahuan adalah lebih dari sekedar kegiatan manajemen alur informasi. Hal ini berarti pengetahuan diposisikan pada jalurnya yang sesuai; memacu semangat kreativitas dan organisasi; berpikir sedikit tentang manajemen pengetahuan dan berpikir banyak tentang kerjasama dalam mengembangkan pengetahuan. Manajemen pengetahuan bukan “barang teknologi” (*technology thing*) atau “barang komputer” (*computer thing*). Pengertian manajemen pengetahuan yang menekankan dan cakupan dan materi manajemen dinyatakan oleh Denham Grey bahwa manajemen pengetahuan merupakan audit aset intelektual yang memperjelas sumber-sumber keunikan, fungsi-fungsi kritis dan penyempitan (*bottleneck*) potensial yang menghalangi alur pengetahuan untuk digunakan secara tepat. Pengetahuan dapat melindungi aset intelektual dari kerusakan, mencari peluang untuk memperluas keputusan, menjadi layanan dan produk melalui penambahan intelijensi, meningkatkan nilai atau manfaat dan memberikan keluwesan. Manajemen pengetahuan menentukan fokus baru dan urgen untuk mempertahankan posisi daya saing organisasi (Grey dalam Akib, 2000: 47).

Wiig dalam *What is Knowledge Management* (1998:2) menyatakan bahwa manajemen pengetahuan dalam organisasi perlu dipahami dari 3 perspektif berdasarkan masa depan dan tujuan yang berbeda, sebagai berikut:

1. *Perspektif bisnis.* Pespektif ini menekankan pada pertanyaan mengapa, dimana dan untuk apa orgnaisasi melakukan investasi atau eksploitasi pengetahuan. Menurut perspektif ini, strategi, produk dan layanan, aliansi, akuisis atau divestasi perlu didasarkan pada sudut pandang yang terkait dengan pengetahuan.
2. *Perspektif manajemen.* Perspektif ini memfokuskan pada penentuan tujuan, pengorganisasian, pengarahan, penyediaan fasilitas dan monitoring praktek dan kegiatan yang terkait dengan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai strategi dan tujuan bisnis yang diinginkan.
3. *Perspektif operasional.* Perspektif ini terfokus pada aplikasi keahlian dan kecakapan untuk mengerjakan pekerjaan yang terkait dengan pengetahuan tersurat.

Selain pembagian perspektif tersebut, Natarajan dan Shekhar dalam Akib (2001: 43-127) melihat manajemen pengetahuan dari tiga perspektif, yakni: perspektif teknologi, perspektif proses, dan perspektif sistem pembelajaran. Menurut De Long dan Seemann dalam Akib (2000: 35-36) bahwa minimal ada empat perspektif yang berbeda dalam manajemen pengetahuan yang dapat dipadukan untuk diterapkan dalam strategi jangka panjang. Perspektif ini menggambarkan bagaimana pengetahuan yang digunakan dalam bisnis sangat dipengaruhi oleh peran individu dalam organisasi. Keempat perspektif tersebut, adalah:

- a. *Perspektif strategi atau kepemimpinan.* Perspektif ini menekankan pada bagaimana pengetahuan dipergunakan untuk mendukung tujuan bisnis strategis dan persepsi mengenai pasar modal yang terkait dengan aset tidak nyata.
- b. *Perspektif isi atau praktek pengetahuan.* Perspektif ini dianut oleh manajer lini yang berpengalaman dan tertarik

dengan jenis pengetahuan tertentu yang akan dikelola dan bagaimana pengetahuan tersebut secara aktual diterapkan dalam praktek.

- c. *Perspektif teknologi*. Perspektif ini didasarkan pada peran dan penerapan teknologi informasi, karena memandang manajemen pengetahuan sebagai aplikasi teknologi informasi dan komunikasi.
- d. *Perspektif manajemen perubahan atau rekayasa ulang*. Perspektif ini merupakan pemahaman yang dianut oleh ahli pengembangan organisasi dan ahli sumber daya manusia atau ahli internal sumber daya manusia atau ahli internal pada rekayasa ulang proses bisnis. Penekanannya adalah pada perubahan dalam desain tugas, struktur organisasi dan budaya yang diperlukan untuk menyamakan pengetahuan pada berbagai level dan unit kerja dalam organisasi.

Berdasarkan sejumlah perspektif di atas, dapat kita pahami bahwa setiap pendekatan memberikan jawaban atas kebutuhan utama organisasi. Karena itu, mengingat sebagian besar pengetahuan adalah bersifat *tacit* (tersirat) dan melekat dalam ide, pertimbangan, bakat, akar penyebab, hubungan timbal balik, perspektif dan konsep orang-orang maka prinsip-prinsip pengetahuan merupakan rambu-rambu yang perlu ditaati dalam belantara organisasi berbasis pengetahuan itu sendiri. Ketidakmampuan organisasi dalam mengelola *knowledge* dapat membawa akibat pada kegagalan organisasi melakukan inovasi yang berkelanjutan. Keterbatasan manajemen pengetahuan sesungguhnya bersumber pada hambatan cipta *knowledge* individual, dan hambatan organisasional yang terkait dengan paradigma organisasi (Krogh, Ichijo dan Nonaka dalam Akib, 2000: 18-25).

Hambatan cipta *knowledge* individual merupakan akibat dari keterbatasan akomodasi dan citra diri anggota organisasi. Anggota organisasi yang memiliki citra diri rendah, merasa dirinya tidak memiliki kompetensi yang dapat dikontribusikannya kepada organisasi, akan menghambat bahkan menjadi sebab kegagalan dalam proses belajar organisasi. Sedangkan hambatan organisasional terkait dengan paradigma organisasi berupa kebutuhan akan legitimasi, riwayat organisasi, prosedur-prosedur, dan paradigma itu sendiri.

Cipta *knowledge* individu, kelompok dan organisasi dapat difasilitasi melalui pemberian kepercayaan dan penghargaan serta dengan cara memelihara komunikasi yang efektif diantara anggota organisasi dalam transformasi pengetahuan, yang pada akhirnya akan melahirkan manfaat, sebagai berikut:

1. *Learning*. Melalui manajemen pengetahuan, anggota kelompok dan organisasi belajar bersama, dan informasi dimanfaatkan dalam situasi yang baru. Keterbatasan individu, kelompok dan organisasi dapat ditanggulangi.
2. *Vision and action*. Dinamika manajemen pengetahuan mampu memberikan kesempatan kepada sistem guna melihat dan proaktif terhadap dunia sekitarnya.
3. *Memory*. Sistem manajemen pengetahuan dapat melayani kebutuhan penyimpanan informasi organisasi melalui intelegensia kolektif organisasi.
4. *Toolbox*. Sistem manajemen pengetahuan memiliki kemampuan sebagai alat yang mengelola dan menyampaikan *knowledge* secara cepat dan sebagai wahana produktivitas berbagai karyawan serta dimungkinkan pekerjaan ditanggung bersama.
5. *Creativity*. Karyawan dimungkinkan bekerjasama dan memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan intelegensi organisasi melalui fungsi perannya sebagai suatu fungsi gagasan dan kotak saran yang berisi ide-ide baru dan inovasi dihasilkan.
6. *Integration*. Manajemen pengetahuan bersifat terbuka, mampu mengidentifikasi serta memahami apa yang mereka ketahui dan apa yang tidak mereka ketahui. Semua ini kriteria kriteria yang dibutuhkan agar suatu organisasi dapat mencapai *learning organizational*.

Yang sangat perlu untuk digarisbawahi dalam menuju organisasi belajar yang berhasil adalah membangun kepercayaan dan kejujuran melalui komitmen. Kepercayaan dibangun lewat

keterbukaan, kebebasan pribadi (*privacy*) yang sepenuhnya dilindungi serta menggebleng kebersamaan.

PATEN DAN HAK CIPTA

Suatu topik inti dalam manajemen pengetahuan adalah kreasi pengetahuan, yang juga merupakan isu sentral dalam pembelajaran organisasi. Isu utama lain dalam pembelajaran organisasi adalah difusi inovasi dan praktek keorganisasian.

Kontribusi teoritis terhadap pembelajaran organisasi dapat dikategorikan dalam disiplin kecerdasan organisasi, yang juga erat berkaitan dengan disiplin pengembangan organisasi, termasuk pengembangan strategi, pengembangan proses, dan pengembangan sumber daya manusia. Pembelajaran organisasi dalam disiplin kecerdasan organisasi didekati dari empat arah, yaitu:

1. Menekankan pada munculnya gagasan dan desain baru dari eksplikasi *tacit knowledge* (Nonaka & Takeuchi dalam Muluk, 1995).
2. Mengadopsi pandangan sistem terhadap kemampuan yang mendasari pembelajaran organisasi yang mengakui bahwa organisasi menjadi organisasi pembelajar jika ia mengelola proses-proses pembelajaran dan mengembangkan *systems thinking* (Espejo dalam Muluk, 1996).
3. Memusatkan pada rintangan perilaku dan kognitif atas pembelajaran (Argyris, 1993; Schon, 1983; Schein dalam Muluk, 1993).
4. Mendekati pembelajaran organisasi dari perspektif sosial, budaya, dan perkembangan, dengan memusatkan perhatian pada mekanisme sosial yang mendasari pembelajaran (Brown & Duguid dalam Muluk, 1991).

Organisasi berbasis pengetahuan akan menjadi model bagi organisasi perusahaan yang mampu menghasilkan produk inovatif (yang sudah seharusnya dilindungi hak ciptanya). Persoalan yang timbul selama ini adalah lemahnya perlindungan hukum terhadap

pemilik Hak Cipta. Kurangnya kesadaran anggota organisasi untuk menghargai jerih payah orang lain dalam berkarya, serta berkembang pesatnya berbagai hasil penerapan teknologi maju memang seakan-akan telah memberikan peluang yang sangat besar bagi terjadinya pelanggaran Hak Cipta. Dengan adanya berbagai macam peralatan moderen dan canggih yang ada sekarang ini telah memudahkan siapa saja untuk menggandakan suatu hasil karya milik orang lain.

Seiring dengan persoalan tersebut, pemerintah kita telah meratifikasi lima (5) konvensi internasional di bidang HKI, yaitu:

1. Paris Convention for the Protection of Industrial Property (Keputusan Presiden No. 15 Tahun 1997).
2. Paten Cooperation Treaty / PCT (Keputusan Presiden No. 16 Tahun 1997).
3. Trademark Law Treaty (Keputusan Presiden No. 17 Tahun 1997).
4. Berne Convention (Keputusan Presiden No. 18 Tahun 1997).
5. WIPO Copyright Treaty (Keputusan Presiden No. 19 Tahun 1997).

Yang pertama kali akan saya sampaikan mengenai **Paten** adalah, Paten sebagai bagian dari HKI, Paten memberikan perlindungan hukum atas suatu invensi selama kurun waktu tertentu untuk melaksanakan sendiri invensinya atau mengalihkannya kepada pihak lain. Dalam sistem Paten, terdapat 2 kategori invensi yang dapat dimintakan perlindungan hukum, yaitu berupa **produk** dan **proses**. Maksudnya adalah alat sebagai produk dan aktivitas sebagai proses. Dalam mengajukan permohonan Paten terlebih dahulu invensi harus ditulis untuk menjelaskan lingkup perlindungan penemuan yang didefinisikan dalam bentuk klaim (klaim-klaim). Pada waktu invensi ditulis ke dalam spesifikasi Paten, terdapat dua hal penting yaitu:

1. Bertujuan menginformasikan invensinya kepada setiap pihak yang berkepentingan mengetahui nilai-nilai ekonomis yang terkandung dalam invensi tersebut. Pada

dasarnya Paten merupakan sumber informasi teknologi yang sangat erat kaitannya dengan nilai ekonomi yang terkandung didalamnya. Pemanfaatan informasi invensi dalam suatu Paten sebagai sumber informasi yang bernilai ekonomi dan strategis ini dikelompokkan dalam 2 jenis, yaitu:

- a. Berupa publikasi spesifikasi Paten yang masih dalam masa perlindungan (10 tahun untuk Paten sederhana dan 20 tahun untuk Paten Biasa).
- b. Publikasi spesifikasi Paten yang tidak lagi diberikan perlindungan.

Untuk kasus publikasi Paten yang tidak lagi memperoleh perlindungan hukum tapi masih memiliki nilai ekonomi bila diinvestasikan, maka setiap pihak dapat memanfaatkannya, baik melalui publikasi pada kantor Paten di dalam maupun di luar negeri.

2. Untuk tujuan menetapkan lingkup perlindungan bagi invensi yang didaftarkan dalam bentuk Paten.

Kebiasaan penggunaan literatur Paten sebagai sumber informasi yang bermanfaat memang belum membudaya di kalangan universitas, peneliti ataupun para usahawan dan industriawan di Indonesia. Penggunaan literatur Paten sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan produk dan proses dapat dilakukan oleh pihak-pihak yang berkepentingan dan membutuhkan, dengan melakukan penelusuran (*searching*) sesuai bidang keahliannya, melalui internet atau melalui Ditjen HKI atau kantor-kantor HKI di berbagai negara.

Dalam kaitannya dengan sistem perlindungan hukum terhadap invensi, terdapat beberapa manfaat yang dapat diperoleh, yaitu:

1. Adanya perlindungan hukum kepada para inventor atas hasil invensinya di bidang teknologi.
2. Menciptakan iklim investasi yang sehat didalam negeri.
3. Mempermudah monitoring *development* pada produk teknologi.

4. Tersedianya informasi dalam dokumen Paten bagi para peneliti, sehingga para peneliti dapat menghasilkan produk yang kompetitif di pasar global.

Hak Cipta memberikan perlindungan hukum atas karya-karya intelektual yang berkenaan dengan ilmu pengetahuan, seni dan sastra yang mencakup antara lain buku, program komputer, pamflet, perwajahan karya tulis dan semua hasil karya tulis, ceramah, kuliah, pidato, alat peraga pendidikan dan ilmu pengetahuan, lagu, musik, drama. Perolehan perlindungan hukum bidang Hak Cipta dikenal dengan **sistem Deklaratif**, yaitu negara melindungi secara otomatis setelah terlahirnya suatu ciptaan tanpa harus didahului dengan pendaftaran. Sementara bidang Paten, Merek dan Desain Industri serta Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu menganut **sistem Konstitutif**.

Namun di balik semua itu, masalah belumlah usai. Karena tidak mudah untuk mengintegrasikan semua kajian tersebut ke dalam satu disiplin yang utuh, sehingga menghasilkan pengetahuan yang komprehensif. Perlu pula disadari bahwa banyak sekali latar belakang munculnya berbagai pelanggaran terhadap karya inovatif dan kreatif orang lain dalam suatu organisasi. Diperlukan arahan dan praktek manajemen pengetahuan bagi solusi atas persoalan pengetahuan dalam organisasi.

IMPLIKASI

Sumber daya manusia dalam organisasi memang diseyogyakan untuk terus belajar guna meningkatkan kinerjanya dan kinerja organisasinya secara keseluruhan dan simultan. Fenomena teknologi elektronik dimanfaatkan sebagai sarana bagi organisasi dalam meraih keunggulan bersaing. Perbaikan kinerja (Rosenberg dalam Rachmany dan Gana, 2001) lebih merujuk pada kinerja teknologi manusia (*human performance technology/HPT*). Ini merupakan suatu bentuk transformasi yang berorientasi pada "outcomes" ketimbang kegiatan pelatihan, yang memerlukan banyak sekali biaya yang justru dapat berakibat pada menurunnya kemampuan bersaing organisasi itu sendiri.

Learning tidak hanya berlangsung didalam "kelas" namun juga dapat berlangsung dimana saja dan kapan saja. Artinya, *learning* tak mengenal ruang dan waktu, tak harus tergantung pada skedul-

skedul kegiatan yang sifatnya mekanistik. Dalam rangka inovasi yang berkelanjutan, perusahaan membutuhkan orang-orang yang sifatnya “pemberontak” namun memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi, memiliki inisiatif yang kuat, memiliki kemampuan *leadership* yang baik, *spirit of learning* yang tinggi, mampu berpikir strategis, serta mempunyai kemampuan untuk bekerjasama.

KESIMPULAN

Artikel ini telah mengemukakan konsep pilar belajar yang terdapat di dalam suatu learning organization, dengan menunjukkan adanya integrasi dari dua pilar belajar dan satu pilar proses transformasi pengetahuan. Dan hubungan timbal balik yang saling mendukung antara satu anggota organisasi dengan anggota lain menjadi suatu hal yang mutlak dibutuhkan dalam proses pembelajaran organisasi. Setiap anggota harus belajar secara terus menerus, mengembangkan kemampuan dan potensi yang dimilikinya dalam hal intelektual, dalam rangka mencapai *outcomes* organisasi yang saat ini tidak lagi hanya didasarkan pada kekayaan/modal fisik saja. Namun lebih dari itu, manusia di dalam organisasi menjadi modal maya yang sangat dibutuhkan, demi proses-proses perbaikan yang dimulai dari perbaikan hal-hal yang kecil secara terus-menerus (konsep *kaizen*). Dari uraian di atas, dapat dirumuskan beberapa kesimpulan dan saran, sebagai berikut:

1. Organisasi berbasis belajar ditandai dengan semakin pentingnya aspek pengetahuan dalam menghasilkan produk-produk inovatif yang sesuai dengan kebutuhan konsumen.
2. Kecerdasan intelektual seseorang menggambarkan kecepatan dan ketepatan berpikir serta bertindak, ketika dia menyelesaikan suatu permasalahan. Kompetensi intelektual seseorang dapat berkembang dengan baik jika dilatih dan dipergunakan.
3. Hakikat proses belajar individual merupakan hal yang bersifat mendasar dalam membangun organisasi belajar.
4. Indikasi keberhasilan proses belajar organisasional adalah makin luas dan makin intensifnya proses berbagi

pengetahuan dan/atau berbagi model mental. Intensitas proses berbagi pengetahuan/model mental tersebut merupakan landasan terjadinya proses perbaikan berkelanjutan melalui proses peningkatan cara berpikir atau proses inovasi sosial karena terjadi peningkatan kualitas paradigma organisasi.

5. Sasaran utama dari proses belajar organisasional adalah institusionalisasi pengetahuan kolektif yang dimiliki para anggota sebagai hasil integrasi berbagai pengetahuan yang diaktualisasikan dalam bentuk strategi, program, sistem, atau pedoman organisasi.
6. Masalah krusial dalam membangun organisasi belajar terletak pada kualitas kedewasaan anggotanya, baik kedewasaan secara spiritual maupun kedewasaan intelektual, dan kedewasaan sosialnya.
7. Pendekatan pengembangan organisasi melalui *resource-based* (sumber daya manusia yang dimiliki organisasi) pengetahuan menjadi faktor kunci dalam menempa kemampuan inti organisasi dalam menghadapi perubahan yang terus menerus terjadi dengan arah yang tidak terduga di masa depan.
8. Organisasi membutuhkan karyawan yang mampu terus belajar untuk menumbuhkembangkan kompetensi kinerjanya—yang merupakan kombinasi antara pengetahuan, ketrampilan dan kepribadian—sebagai modal utama membangun modal maya organisasi.
9. Paten dan Hak Cipta merupakan pendorong, pengakuan sekaligus memberikan perlindungan hukum atas produk-produk kreatif dan inovatif yang dihasilkan oleh individu tertentu dalam organisasi, sebagai modal intelektual organisasi yang berbasis belajar dan pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

Bontis, Crossan & Hulland. *Managing an Organizational Learning System*. 1999.

Haedar Akib. *Merambah Manajemen Pengetahuan*. Usahawan No. 04 Th XXXII April 2003.

Hasan Rachmany dan Frans Gana. *E-Learning: Strategi Pemanfaatan Knowledge Bagi Keunggulan Perusahaan*. Usahawan No. 05 Th XXX Mei 2001.

Jann Hidajat Tjakraatmadja. *Karakteristik Proses Belajar Individual Dan Organisasional-Dua Pilar Organisasi Belajar*. Usahawan No. 08 Th XXXI Agustus 2002.

M. R. Khairul Muluk. *Manajemen Pengetahuan: Kebingungan Praktek Dan Peta Kajian*. Usahawan No. 04 Th XXXII April 2003.

