



BAHAN AJAR DIKLAT KEPEMIMPINAN TINGKAT IV

**AGENDA INOVASI
BERPIKIR KREATIF DAN INOVASI**

Wahyu Suprpti



**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA**



Terpercaya
Orientasi mutu
Proaktif

KATA PENGANTAR

Dalam era global yang dinamis dan dalam rangka menyambut masyarakat ekonomi ASEAN, pemerintah Indonesia dituntut untuk mampu mengembangkan diri dan meningkatkan daya saing. Dengan adanya tuntutan ini, maka mau tidak mau pemerintah Indonesia harus mempersiapkan segala sesuatunya agar dapat berkompetisi dengan negara – negara lain. Untuk itu, salah satu faktor penting dalam peningkatan daya saing dan pembangunan nasional adalah kualitas pengembangan kompetensi pejabat instansi pemerintah melalui pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan (Diklatpim). Sedangkan salah satu faktor kunci keberhasilan penyelenggaraan Diklatpim adalah kualitas isi bahan ajar.

Pembelajaran dalam Diklatpim terdiri atas lima agenda yaitu Agenda Self Mastery, Agenda Diagnosa Perubahan, Agenda Inovasi, Agenda Membangun Tim Efektif dan Agenda Proyek Perubahan. Setiap agenda terdiri dari beberapa mata diklat yang berbentuk bahan ajar. Bahan ajar Diklatpim merupakan acuan minimal bagi para pengajar dalam menumbuh kembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta Diklatpim terkait dengan isi dari bahan ajar yang sesuai agenda dalam pedoman Diklatpim. Oleh karena bahan ajar ini merupakan produk yang dinamis, maka para pengajar dapat meningkatkan pengembangan inovasi dan kreativitasnya dalam mentransfer isi bahan ajar ini kepada peserta Diklatpim. Selain itu, peserta Diklatpim dituntut kritis untuk menelaah isi dari bahan ajar Diklatpim ini. Sehingga apa yang diharapkan penulis, yaitu pemahaman secara keseluruhan dan kemanfaatan dari bahan ajar ini tercapai.

Akhir kata, kami, atas nama Lembaga Administrasi Negara, mengucapkan terima kasih kepada tim penulis yang telah meluangkan waktunya untuk melakukan pengayaan terhadap isi

dari bahan ajar ini. Kami berharap budaya pengembangan bahan ajar ini terus dilakukan sejalan dengan pembelajaran yang berkelanjutan (*sustainable learning*) peserta. Selain itu, kami juga membuka lebar terhadap masukan dan saran perbaikan atas isi bahan ajar ini . Hal ini dikarenakan bahan ajar ini merupakan dokumen dinamis (*living document*) yang perlu diperkaya demi tercapainya tujuan jangka panjang yaitu peningkatan kualitas sumberdaya manusia Indonesia yang berdaya saing. Demikian, selamat membaca dan membedah isi bahan ajar ini. Semoga bermanfaat.

Jakarta, Desember 2015
Kepala LAN RI,

Dr. Adi Suryanto, M.Si

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Deskripsi Singkat	3
C. Hasil Belajar	3
D. Indikator Hasil Belajar	3
E. Materi Pokok dan Sub Materi Pokok	4
F. Metode Pembelajaran	5
BAB II KONSEP DASAR POTENSI DIRI PEMIMPIN	
A. Pengertian Berfikir Kreatif dan Tahapan Proses Kreatif	6
B. Pengertian, Tipe, Jenis dan Faktor – faktor	21
C. Hubungan Kreativitas dan Inovasi	31
D. Latihan	32
BAB III TEKNIK-TEKNIK KREATIF DAN INOVASI	
A. Teknik Kreatif Tingkat Pertama	33
B. Teknik Kreatif Tingkat Kedua	39
C. Teknik Kreatif Tingkat Tiga	55
D. Latihan	60
BAB IV PRAKTIK-PRAKTIK INOVASI DALAM SUBSTANSI KEGIATAN INOVASI	
A. Inovasi dan Reformasi Birokrasi	62
B. Model-Model Inovasi yang Telah Berkembang	64

C.	Belajar Inovasi yang Telah Berkembang	79
D.	Tahapan Pelaksanaan Inovasi dalam Organisasi	93
E.	Latihan	94
BAB V	PENUTUP	
A.	Kesimpulan	95
B.	Saran	96

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN



Sumber : <https://www.google.co.id>,
diakses tanggal 12 September 2015

A. Latar Belakang

Globalisasi dan *Asean Community* memberikan konsekuensi logis pentingnya perubahan dalam pelayanan Publik. Dalam konstelasi seperti ini, kreativitas dan inovasi sangat diperlukan. Dalam pelayanan public akan dijumpai permasalahan-permasalahan yang menuntut untuk mampu berfikir kreatif dan inovatif. dalam memecahkan masalah agar dihasilkan alteratif-alternatif pemecahan masalah yang komprehensif. Pemecahan masalah dapat dilakukan dengan berfikir ilmiah dan berfikir kreatif. Pemecahan masalah kreatif menitikberatkan pada kreativitas.

Kreativitas dalam menemukan solusi pemecahan masalah yang tepat merupakan salah satu solusi yang diperlukan. Kunci utama kreativitas adalah kemampuan menggali ide-ide, dengan metode lain dan pendekatan alternatif untuk mencapai pemecahan masalah yang efektif dan efisien. Untuk itu maka diperlukan berfikir kreatif dalam rangka pemecahan masalah.

Berfikir kreatif memungkinkan seseorang mampu melihat persoalan dari banyak perspektif dibandingkan dengan berfikir secara linier. Seorang pemikir kreatif akan menghasilkan lebih banyak alternatif untuk memecahkan suatu masalah. Untuk dapat memecahkan masalah, seseorang harus betul-betul mengetahui masalahnya sehingga dapat mencari keputusan yang tepat, efektif dan efisien. Oleh karena itu ketrampilan tehnik-tehnik berfikir kreatif dalam pemecahan masalah sangat diperlukan agar pemecahan masalah dapat dilakukan secara komprehensif dengan melihat berbagai perspektif yang ada. Banyak teknik yang dapat dipergunakan dalam memecahkan masalah secara kreatif. Tentunya tidak hanya berfikir kreatif tetapi dan inovatif. Inovasi juga diharapkan sebagai usaha peningkatan kualitas layanan birokrasi kepada masyarakat. Oleh karena itu Inovasi baik dalam hal pelayanan, produk maupun hasil sangat diharapkan.

Berkaitan dengan hal tersebut , maka peranan pemimpin sangat menentukan,. Peningkatan potensi pemimpin dalam berfikir kreatif dan inovatif sangat diperlukan.

Peningkatan kompetensi akan berdampak terhadap peningkatan terhadap pelayanan public. Salah satu peningkatan

kompetensi bagi pimpinan melalui diklat Kepemimpinan. Pejabat eselon IV sebagai pimpinan *lower middle manager* perlu dilakukan peningkatan kompetensi melalui Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan (Diklatpim) tingkat IV. Salah satu materi dalam diklat Kepemimpinan Tingkat IV adalah **Berfikir Kreatif dan inovasi di sektor Publik.**

B. Deskripsi Singkat

Mata diklat ini dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi pejabat eselon IV dalam hal kemampuan berpikir kreatif dan melakukan inovasi dalam **pengelolaan kegiatan instansinya** melalui pembelajaran konsep berpikir kreatif, teknik-teknik berpikir kreatif dan inovatif, dan praktik-praktik berpikir kreatif dan inovatif di sektor public. Mata Diklat disajikan secara interaktif melalui metode ceramah interaktif, diskusi, simulasi, visualisasi dan praktik.

C. Hasil Belajar

Setelah selesai membaca modul ini anda diharapkan akan mampu berpikir kreatif dan lakukan inovasi pengelolaan kegiatan organisasi pada unit instansinya.

D. Indikator Hasil Belajar

Setelah mempelajari mata diklat ini, peserta diharapkan mampu untuk :

1. Menjelaskan Konsep berpikir kreatif dan inovasi

2. Menerapkan teknik berpikir kreatif dan inovasi
3. Melakukan praktik inovasi pengelolaan kegiatan pada unit organisasi

E. Materi Pokok dan Sub Materi Pokok

Mengacu pada deskripsi singkat dan indikator hasil belajar, maka pokok bahasan bahan ajar ini berkenaan dengan:

1. Konsep berpikir kreatif dan inovasi, meliputi :
 - a. Pengertian Berfikir Kreatif, Proses Kreatid dan hambatan berfikir Kreatif
 - b. Pengertian, Tipe,Jenis, faktor-faktor yang mempengaruhi dan Prinsip Inovasi
 - c. Perbedaan Kreativitas dan Inovasi
2. Teknik-teknik berpikir kreatif dan inovasi
 - d. Teknik Kreatif Tingkat Pertama
 - e. Teknik Kreatif Tingkat Kedua
 - f. Teknik Kreatif Tingkat Tiga
3. Praktek inovasi dalam substansi kegiatan organisasi
 - a. Inovasi dan Reformasi Birokrasi
 - b. Model-model inovasi yang telah berkembang
 - c. Belajar dari Inovasi yang berkembang di Sektor Publik
 - d. Belajar dari Pengembangan Inovasi dalam pengelolaan dunia usaha
 - e. Belajar inovasi-inovasi yang berkembang di masyarakat.

F. Metode Pembelajaran

Pendekatan yang dipergunakan dalam pembelajaran adalah pendekatan partisipatif yang mengaplikasikan pendekatan orang dewasa. Metode yang dipergunakan lebih menekankan pada penggunaan metode ceramah interaktif, assessment diri, tanya jawab, curah pendapat, simulasi, praktik, kerja individual, kerja kelompok, dan kisah. Media yang dipergunakan antara lain kasus, film, scenario, gambar, pos Et, kasus dan lain sebagainya.

Apa yang dapat dicapai orang dengan ketinggian ilmu. Saya mendapatkannya dengan ketinggian bergaul.

What they achieve with high knowledge, I get it with wide friendship.

BAB II

KONSEP BERPIKIR KREATIF DAN INOVASI



Sumber : <https://www.google.co.id>,
diakses tanggal 12 September 2015

A. Pengertian Berfikir Kreatif dan Tahapan proses Kreatif.

1. Pengertian Berfikir Kreatif

Widyaiswara mengantar pembelajaran dengan sebuah pertanyaan yang dilontarkan kepada peserta diklat.

Musim kemarau pada tahun ini panjang, namun mengapa nyamuk berada dimana-mana.

Hanya satu tempat yang tidak ada nyamuknya. Yaitu di Bajay.

Mengapa? suara bising, getarannya, bau, panas, jendela terbuka dll

Woooo semua jawaban menggunakan otak kiri

Bagaimana dengan jawaban karena nyamuk takut dengan **tiga roda**.

Apakah jawaban tersebut merupakan jawaban yang dihasilkan oleh

kemampuan berfikir kreatif? (Wahyu Suprpti)

Apakah berfikir kreatif itu? Sebelum berbicara tentang berfikir kreatif akan dibahas tentang apakah Berfikir itu? Menurut Presseisen (2001), berpikir secara umum diasumsikan sebagai proses kognitif, aksi mental ketika pengetahuan diperoleh. Sedangkan Fisher (dalam Ratnaningsih, 2007), berpikir berkaitan erat dengan apa yang terjadi dalam otak manusia dan fakta-fakta yang ada di dunia, berpikir mungkin bisa divisualisasikan, dan berpikir (apabila diekspresikan) bisa diobservasi dan dikomunikasikan. Berpikir bisa terjadi di dalam alam sadar dan bisa juga terjadi di bawah alam sadar. Jika berpikir terjadi di bawah alam sadar, maka otak tidak mengetahui bahwa ia sedang berpikir, atau jika ia mengetahui itu, maka ia tidak mengetahui apa yang sedang dipikirkan. Jika berpikir terjadi didalam alam sadar, maka otak mengetahui bahwa itu adalah berpikir dan apa yang sedang dipikirkan.

Beyer, (1984, dalam Presseisen, 2001), mengemukakan bahwa berpikir merupakan manipulasi mental terhadap input dari panca indera untuk merumuskan pikiran, memberi alasan, atau penilaian. Maskanian, (1992), mengemukakan definisi berpikir secara umum, yaitu; menyusun pemikiran dan gagasan dengan penalaran, membentuk sebuah pendapat, menilai, mempertimbangkan, mempekerjakan dan membawa panca indera intelektual seseorang untuk bekerja, memusatkan pikiran seseorang pada suatu subjek yang diberikan. Sagala (2003) mengemukakan bahwa berpikir merupakan proses dinamis yang menempuh tiga langkah berpikir yaitu: (1)

pembentukan pengertian, yaitu melalui proses mendeskripsikan ciri-ciri objek yang sejenis, mengklasifikasi ciri-ciri yang sama, mengabstraksi dan menyisihkan, membuang, dan menganggap ciri-ciri yang hakiki; (2) pembentukan pendapat, yang dirumuskan secara verbal berupa pendapat menolak, menerima atau mengiakan, dan pendapat asuntif, yaitu mengungkapkan kemungkinan-kemungkinan suatu sifat pada suatu hal; dan (3) Pembentukan keputusan atau kesimpulan sebagai hasil pekerjaan akal. Sementara, Ibrahim dan Nur (2000), mendefinisikan berpikir sebagai kemampuan untuk menganalisis, mengkritik, dan mencapai kesimpulan berdasar pada inferensi atau pertimbangan yang saksama.

Dari berbagai pendapat para ahli tersebut penulis menyimpulkan bahwa berfikir adalah suatu proses mental yang terjadi baik dalam pikiran sadar maupun bawah sadar dalam menyusun pemikiran dan gagasan dengan penalaran yang membentuk sebuah pengertian dan pendapat yang dirumuskan secara verbal serta membuat sebuah kesimpulan tertentu.

Lalu apakah kreatif itu? Kata “Kreatif” merupakan kata yang berasal dari bahasa Inggris **to Create**, yang merupakan singkatan dari : **C**ombine (menggabungkan) –penggabungan suatu hal dengan hal lain. **R**everse (membalik) –Membalikan

beberapa bagian atau proses. **E**liminate (menghilangkan) – menghilangkan beberapa bagian. **A**lternatif (kemungkinan) – Menggunakan cara, bahan dll dengan yang lain. **T**wist (memutar) –memutarakan sesuatu dengan ikatan. Dan **E**laborate (memerinci) –memerinci atau menambah sesuatu. Hulbeck berpendapat bahwa kreatifitas. *“Creative action is an imposing of one’s own whole personality on the environment in an unique and characteristic way”*.(Hulbeck,1945 dikutip Utami Munandar, 1999). Sedangkan Guilford menerangkan bahwa kreativitas merupakan kemampuan atau kecakapan yang ada dalam diri seseorang, hal ini erat kaitannya dengan bakat. Definisi kreativitas dari dua pakar diatas lebih berfokus pada segi pribadi.

Sedangkan ahli lain menekankan definisi kreativitas dari aspek proses. Definisi pada dimensi proses menitikberatkan pada upaya mendefinisikan kreativitas yang berfokus pada proses berpikir sehingga memunculkan ide-ide unik atau kreatif. Beberapa pengertian tersebut diantaranya menurut Munandar ,*“Creativity is a process that manifest in self in fluency, in flexibility as well in originality of thinking”* (Munandar, 1977 dalam Reni Akbar-Hawadi dkk, 2001). Dari definisi di atas Utami Munandar menerangkan bahwa kreativitas adalah sebuah proses atau kemampuan yang mencerminkan kelancaran, keluwesan (fleksibilitas), dan orisinalitas dalam berpikir, serta kemampuan untuk mengelaborasi (mengembangkan, memperkaya, memerinci), suatu gagasan.

Pada definisi ini lebih menekankan pada aspek proses perubahan (inovasi dan variasi). Menurut *Theresia Amabile*, seorang ilmuwan dari Harvard Business School (Presentasi Ciputra University, 2012) kreativitas adalah menghasilkan ide-ide baru yang berguna dalam bidang apapun. Kreativitas adalah kemampuan individu untuk mempergunakan imajinasi dan berbagai kemungkinan yang diperoleh dari interaksi dengan ide atau gagasan, orang lain dan lingkungan untuk membuat koneksi dan hasil yang baru serta bermakna (Departemen Pendidikan Nasional, 2008). Artinya mengembangkan pemikiran alternatif atau kemungkinan dengan berbagai cara sehingga mampu melihat sesuatu dari berbagai sudut pandang dalam interaksi individu dengan lingkungan sehingga diperoleh cara-cara baru untuk mencapai tujuan yang lebih bermakna. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kreativitas adalah:

- **Kemampuan menemukan ide-ide baru yang original**
- **Kemampuan menemukan hubungan-hubungan baru**
- **Kemampuan melihat sesuatu dari sudut pandang baru**
- **Kemampuan membentuk kombinasi baru**



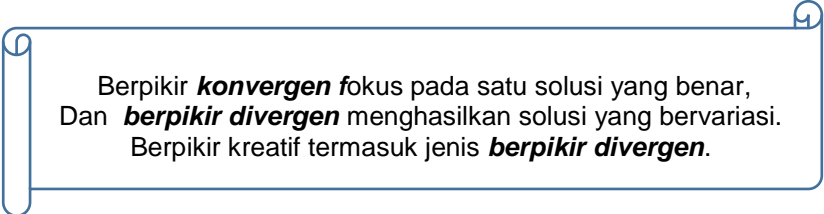
Lalu
apakah berfikir kreatif itu ?

Sumber : <https://www.google.co.id>, diakses tanggal 12 September 2015

Berpikir kreatif adalah suatu cara berpikir dimana seseorang mencoba menemukan hubungan-hubungan baru untuk memperoleh jawaban baru terhadap suatu masalah. James C. Coleman dan Coustance Hammen (1974:452) dalam Jalaludin Rakhmat berpendapat bahwa berfikir kreatif adalah *thinking which produces new methods , new concepts, new understandings, new inventions , new work of art..* Berpikir kreatif diperlukan oleh berbagai pihak, misalnya komunikator yang harus mendesain pesannya, insinyur yang harus merancang bangunan , ahli iklan yang harus menata pesan verbal dan pesan grafis, sampai pada pemimpin masyarakat yang harus memberikan perpesktif baru dalam mengatasi masalah social. Berpikir kreatif harus memenuhi tiga syarat , Pertama kreativitas melibatkan respon atau gagasan yang baru, atau yang secara statistik sangat jarang terjadi. Tetapi kebaruan tidak cukup tetapi juga dapat dilaksanakan. Kedua,

memecahkan persoalan secara realistis. Ketiga, kreativitas merupakan usaha untuk mempertahankan in-sight yang orisinal, menilai dan mengembangkannya sebaik mungkin.

Guiffort membedakan antara berpikir kreatif dan tidak kreatif dengan konsep berpikir konvergen atau divergen. Jika anda ditanya, Apa ibukota Republik Indonesia? Anda menjawabnya dengan berpikir konvergen yakni kemampuan untuk memberikan satu jawaban yang tepat pada pertanyaan yang diberikan. Jika anda ditanya, apakah perbedaan antara bank dan koperasi? Anda menjawabnya dengan berpikir divergen. Berpikir konvergen erat kaitannya dengan kecerdasan; berpikir divergen erat kaitannya dengan kreativitas.



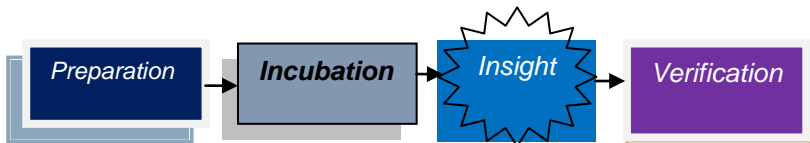
Berpikir **konvergen** fokus pada satu solusi yang benar,
Dan **berpikir divergen** menghasilkan solusi yang bervariasi.
Berpikir kreatif termasuk jenis **berpikir divergen**.

2. Tahapan proses Kreatif

Berdasarkan pengertian kreativitas seperti yang dijelaskan di atas, maka proses penciptaan hal-hal yang sifatnya kreatif merupakan sebuah proses. Adapun tahapan proses kreatif menurut valas dalam Bettina von Stamm (Bettina von Stamm, *Managing Innovation, Design and Creativity*, 2003 :.10)

(1) *preparation identification and definition of an issue or problem, based on observation and study,*(2) *incubation – this often involves laying the issue aside for a time, what was seen to be the ‘magic’ bit at the time and which in Claxton’s terms would be associated with the tortoise mind, (3) illumination – the moment when a new solution or concept is finally emerging, often associated with ‘the flash of inspiration, out of nowhere’, but more likely a result of the ability to make a new connection between extensive and varied bodies of knowledge, (4) verification – checking out the applicability and appropriateness of the solution for the originally observed Problem.*

Tahapan proses kreatif tersebut senada dengan pendapat steven L MC.Shane dan Mary Ann Von Glinow yang menggambarkan proses kreativitas seperti tergambar berikut ini (Steven L. McShane dan Mary Ann Von Glinow, h. 250)



Gambar *The creative process model*

Tahap preparation (persiapan) adalah mempersiapkan diri untuk memecahkan masalah dengan mengumpulkan data/informasi, mempelajari pola berpikir dari orang lain, bertanya kepada orang lain. Dalam tahapan ini mencoba untuk mendapatkan ide-ide dalam menemukan kreativitas, dari tahapan ini akan menuju pada tahapan inkubasi. Tahapan

Inkubasi merupakan tahap pengumpulan informasi dihentikan, individu melepaskan diri untuk sementara masalah tersebut. Ia tidak memikirkan masalah tersebut secara sadar, tetapi “mengeramkannya” dalam alam pra sadar. Tahap selanjutnya adalah tahap Iluminasi, tahap ini merupakan tahap timbulnya “insight” atau “Aha Erlebnis”, saat timbulnya inspirasi atau gagasan baru. Tahap terakhir adalah tahap Verifikasi. Dalam tahap Verifikasi merupakan tahap pengujian ide atau kreasi baru tersebut terhadap realitas.

Tahap ini memerlukan pemikiran kritis dan konvergen. Proses divergensi (pemikiran kreatif) harus diikuti proses konvergensi (pemikiran kritis). Setelah mengalami tahapan inilah akan muncul pemikiran kreatif dan kritis yang akan mendorong munculnya ide-ide inovatif.

3. Ciri-ciri Berfikir Kreatif.

Kreativitas merupakan potensi yang dimiliki semua orang, tetapi tidak semua orang mampu memanfaatkan potensi ini. Kreativitas bukan bakat alami seseorang tetapi harus dibimbing, dilatih dan dibina serta diasah, karena hal ini sangat tergantung dari kemampuan berpikir dan pemanfaatan pembagian kerja otak. Otak kiri saat ini paling banyak dipergunakan dalam sistem berpikir seseorang, sedangkan otak kanan hanya sebagian kecil yang mampu memanfaatkan, tetapi pemberdayaan otak kanan dapat dilatih/diasah. Kecenderungan pemanfaatan sistem kerja otak ini dapat dilihat dari perilaku individu tersebut, dimana bila dominan

menggunakan otak kiri, mereka akan lebih bersifat logis dan sistematis, sedangkan yang bila menggunakan otak kanan, cenderung individu tersebut mampu berimajinasi dengan ide-ide diluar kebiasaan. Seseorang yang kreatif memiliki ciri-ciri sebagai berikut (Departemen Pendidikan Nasional, 2008) : Cenderung melihat suatu persoalan sebagai tantangan untuk menunjukkan kemampuan diri, Cenderung memikirkan alternatif solusi/tindakan yang tidak dilakukan oleh orang-orang pada umumnya atau bukan sesuatu yang sudah biasa dilakukan, Tidak takut untuk mencoba hal-hal baru, tidak takut dicemoohkan oleh orang lain karena berbeda dari kebiasaan, tidak cepat puas terhadap hasil yang diperoleh, toleran terhadap kegagalan dan frustrasi, memikirkan apa yang mungkin dapat dilakukan atau dikerjakan dari suatu kondisi, keadaan atau benda.

Sedangkan menurut Randsepp (Endang Supardi, 2004), ciri-ciri orang yang berpikir kreatif adalah sebagai berikut (1) Sensitif terhadap masalah-masalah, (2) Mampu menghasilkan sejumlah ide besar, (3) Fleksibel, (4) Keaslian, (5) Mau mendengarkan perasaan, (6) Keterbukaan pada gejala bawah sadar, (7) Mempunyai motivasi, (8) bebas dari rasa takut gagal, (9) mampu berkonsentrasi, (10) mempunyai kemampuan memilih

Sedangkan manusia yang memiliki pemikiran kreatif, menurut A. Roe, memiliki ciri-ciri sebagai berikut : melihat sesuatu dengan cara yang tidak biasa, keingintahuan,

menerima dan menyesuaikan yang kelihatannya berlawanan, percaya pada diri sendiri, tekun, dapat menerima perbedaan, keterbukaan pada pengalaman, independen dalam pertimbangan, pemikiran, dan tindakan, membutuhkan dan menerima otonomi, tidak hanya tunduk pada standar dan pengawasan kelompok, mau mengambil resiko yang telah diperhitungkan.

Berpikir kreatif, harus mampu berpikir diluar kebiasaan/rutinitas/
berpikir “***Out Of The Box***”.



Sumber : <https://www.google.co.id>,
diakses tanggal 12 September 2015

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kreativitas

Kreativitas merupakan suatu proses, oleh karena itu dalam dalam menciptakan suatu kreativitas terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas. Faktor tersebut menurut Triguna Priyodarmo disebut dengan unsur penggerak yang bersumber

dari *energy* dalam diri kita sendiri yang meliputi percaya diri, integritas, berfikir logis, dan intuisi. Barbara De Anelis Ph.D dalam bukunya "*confidence*" yang dikutip oleh Triguno Priyadharma mengatakan bahwa percaya diri merupakan sesuatu yang harus mampu menyalurkan segala yang kita ketahui dan segala hal yang kita kerjakan. Rasa percaya diri itu lahir dari kesadaran bilamana kita memutuskan sesuatu yang akan kita kerjakan. Dalam hal ini kepercayaan diri ini dapat mendorong adanya kreativitas. (Triguno Priyadharma h 17)

Robert K. Cooper, Ph.D dan Ayman Sawaf menyatakan bahwa kepercayaan pada diri sendiri merupakan kekuatan emosi yang dimulai dengan memiliki kejujuran emosi, energi emosi, umpan balik emosi, intuisi dan rasa tanggungjawab sehingga hal ini akan memiliki harga diri dan makna diri. Lebih lanjut Robert K. Cooper, Ph.D dan Ayman Sawaf berpendapat bahwa sebagian besar kebijaksanaan kreatif, intuitif seseorang berada dalam kecerdasan emosinya. Salah satu bentuk kecerdasan emosi yang terkait dengan hal ini adalah rasa percaya diri. Dengan rasa percaya diri yang tinggi memungkinkan seseorang mampu mengungkapkan kreativitasnya secara optimal. Triguno Priyadharma mengatakan bahwa kreativitas akan banyak bermunculan apabila kondisi lingkungan seseorang kondusif yang di dasari oleh rasa percaya dirinya yang baik (Triguno Priyadharma h. 19)

Lingkungan yang mendukung penciptaan kreatifitas akan dihasilkan oleh pimpinan yang mampu menciptakan lingkungan yang menumbuhkan munculnya gagasan dalam berkreasi. Amabile & Khaire dalam Djamaludin Ancok mendeskripsikan pemimpin yang mampu memicu kreativitas SDM adalah :(1) mengembangkan gagasan semua karyawan, (2) merangsang dan memfasilitasi kerjasama, (3) mengembangkan keanekaragaman sudut pandang , (4) membantu setiap gagasan agar mendatangkan keuntungan komersial, (6) memanfaatkan kegagalan sebagai sarana belajar (Djamaludin Ancok, 135). Sedangkan ahli lain menekankan bahwa memunculkan pemikiran kreativitas seseorang sangat tergantung dari faktor-faktor yang mempengaruhi, baik yang menghambat maupun yang mendukung. Faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan kreativitas seseorang dapat dibagi menjadi 2 (dua) bagian, yaitu Faktor Internal dan Faktor Eksternal (menurut Ciputra University, 2012)

a. Faktor Internal :

- 1) Penggunaan Otak (belahan otak kiri atau otak kanan)
Melatih penggunaan otak kanan melalui latihan-latihan kreatif dapat membantu mempercepat berkembangnya pola pikir kreatif.
- 2) Rasa percaya diri (berpikir positif)

Rasa percaya diri dan berpikir positif akan memberikan motivasi dan keberanian bagi seseorang untuk terus mencoba dan mencoba serta melahirkan jiwa optimistis untuk mencoba sesuatu yang berbeda.

3) Kebiasaan (statis – dinamis)

Kebiasaan-kebiasaan atau adat istiadat seringkali berdampak terhadap kebiasaan hidup seseorang. Mereka yang hidup di lingkungan yang serba kaku dan dengan adat yang kuat akan berbeda dengan mereka yang hidup di lingkungan yang dinamis, yang selalu memberi ruang untuk perkembangannya. Kebiasaan yang telah terpolakan akan sulit untuk dilakukan perubahan atau bila memungkinkan, perlu proses yang lebih lama.

b. Faktor Eksternal :

1) Peluang / kesempatan (di rumah, kantor, lokasi lain)

Peluang / kesempatan sangat menentukan perkembangan pola pikir kreatif seseorang. Kondisi yang memberikan peluang bagi kreativitas akan mendorong motivasi seseorang untuk dapat terus berkarya dan terus mencoba sesuatu yang baru dan berguna bagi kehidupannya.

2) Tantangan (situasi yang sulit, budaya kerja, kondisi lingkungan)

Tantangan yang sulit dan berat senantiasa akan membatasi kreativitas seseorang, apalagi bila orang tersebut tidak memiliki faktor pendukung internal. Tantangan akan membuat seseorang untuk menghindari resiko yang mungkin akan dialami sehingga kreativitasnya pun akan sulit untuk dikembangkan. Hal ini dapat dicontohkan pada “ketakutan” kepala daerah untuk berinovasi, karena tidak ada aturan jelas yang memayungi kebijakan inovasi, bahkan kecenderungan mengarah menjadi pelanggaran administrasi.

3) Pendidikan (formal / informal)

Pendidikan menjadi penting, karena berhubungan dengan wawasan yang dimiliki seseorang. Tingkat pengetahuan akan menumbuhkan perbedaan motivasi. Semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin besar peluang kreativitas untuk tumbuh.

Kreativitas merupakan suatu proses melahirkan gagasan, baik berupa gagasan maupun karya nyata, baik dalam karya baru maupun kombinasi dengan hal-hal yang sudah ada dan menghasilkan sesuatu yang berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya.

B. Pengertian, Tipe, Jenis dan Faktor-faktor yang mempengaruhi Inovasi

1. Pengertian Inovasi.



Sumber : <https://www.google.co.id>,
diakses tanggal 12 September 2015

Amati gambar di atas, apakah produk HP tersebut merupakan hasil proses inovasi? Apakah inovasi itu? Jhon Bessant mendefinisikan inovasi sebagai “*to make something new, to change*”(Jhon Bessant, *Innovation*, (New York: DK, 2009 : 6) . Steven P. Robbins dan Timoty A. Judge mendefinisikan inovasi adalah sebuah gagasan baru yang dijalankan untuk memprakarsai atau memperbaiki suatu produk, proses atau layanan. (Stephen P. Robbins dan Timothy A.Judge, *Organizational Behavior* 2011 :361). Inovasi dalam pengertian ini lebih menitik beratkan pada aplikasi dari gagasan baru untuk memperbaiki atau menghasilkan suatu produk, proses dalam pelaksanaan pekerjaan maupun perbaikan dalam pelayanan.

Sedangkan Stephen P.Robbins dan Mary Coulter berpendapat bahwa inovasi adalah proses mengubah ide-ide kreatif menjadi produk atau metode kerja yang berguna. (Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, 2010 : 21). Avanti

Fontana mengatakan bahwa inovasi adalah pengenalan cara-cara baru atau kombinasi baru dari cara-cara lama dalam mentransformasi input menjadi output sehingga menghasilkan perubahan besar dalam perbandingan antara kegunaan dan harga yang ditawarkan kepada konsumen dan/atau pengguna.(Avanti Fontana : 2010:21).Gareth Jones berpendapat bahwa:

innovation is the process by which organizations use their skills and resources to develop new goods and services or to develop new production and operating systems so that they can better respond to the needs of their customer (Gareth Jones, Organizational Theory, Design and Change, 2010 : 385).

Inovasi adalah suatu proses dimana organisasi menggunakan ketrampilan dan sumber-sumber untuk mengembangkan dan mengoperasikan sistem sehingga dapat melayani kebutuhan pelanggan. West & Farr seperti dikutip Djamaludin Ancok mendefinisikan inovasi sebagai *the intentional introduction and application within a role, group organization of ideas, processes, products or procedurs, new to the relevant unit of adoption, designed to significantly benefit the individual, the group, organization or wider society.*(Djamaludin Ancok : 2013 :34). Inovasi adalah pengenalan dan penerapan dengan sengaja gagasan,

proses produk dan prosedur yang baru pada unit yang menerapkannya, yang dirancang untuk memberikan keuntungan bagi individu, kelompok dan organisasi secara luas.

2. Tipe dan Jenis Inovasi

Berdasarkan pengertian inovasi seperti diuraikan di atas dapat disimpulkan inovasi merupakan suatu perubahan, baik perubahan bentuk produk, jasa maupun proses yang merupakan hasil kreativitas manusia. Davila, Epstein (2009:45) dan Shelton mengategorikan inovasi ke dalam 3 (tiga) tipe yakni tipe *incremental*, tipe *semi radikal* dan tipe *radikal*. Tipe inovasi *incremental* adalah inovasi yang dimaksudkan untuk membawa sedikit perubahan pada produk atau jasa dan proses yang sudah ada. Sedangkan tipe inovasi radikal adalah tipe inovasi dengan pengubah produk, jasa dan proses sepenuhnya dengan cara-cara baru. Sedangkan inovasi semi radikal adalah perubahan terhadap produk, barang dan jasa yang dilakukan secara setengah-setengah. Joe Tidd, John Bessant, Keith Pavitt mengklasifikasikan inovasi meliputi inovasi *incremental*, inovasi *radikal* dan inovasi *transformasi*. (Joe Tidd, John Bessant, dan Keith Pavitt, 2003 : 8)

Inovasi *incremental* dapat diartikan perubahan atau penyesuaian sederhana dalam produk, jasa atau proses yang ada. Inovasi *radikal* dapat diartikan sebagai inovasi

yang mengubah secara drastis kemampuan, menghasilkan produk, jasa atau proses baru yang berbeda dari sebelumnya atau tidak pernah ada sebelumnya. Lepak, dkk, *Akademic Management Review* dalam Avanti Fontana (2011:30) menitik beratkan bahwa inti inovasi adalah penciptaan nilai. Langsung. Dalam hal ini inovasi dapat dilihat dari tingkat individu, tingkat organisasi maupun tingkat masyarakat. Inovasi pada tingkat individu menitikberatkan pada kemampuan, motivasi, intelligensi, interaksi individu dengan lingkungannya yang akan menunjang individu untuk menciptakan nilai untuk bertindak kreatif dan membuat pekerjaannya lebih inovatif sehingga kinerja individu lebih meningkat. Peningkatan kinerja individu akan berdampak pada kinerja organisasi. Dengan demikian penciptaan nilai inovatif yang terjadi pada individu akan berdampak pada kinerja organisasi. Bagaimana dengan jenis inovasi ? Djameludin Ancok berpendapat inovasi bukan hanya menyangkut penciptaan suatu produk seperti komputer, radio maupun mobil namun juga meliputi aspek proses, metode, struktur, hubungan, strategi pola pikir, produk dan inovasi pelayanan. Inovasi proses adalah sebuah inovasi untuk menyederhanakan suatu proses agar lebih sederhana agar lebih efisien dan ini akan memberikan kepuasan bagi pelanggan. Inovasi metode lebih banyak digunakan di dunia pendidikan dan pelatihan sehingga metode yang digunakan lebih menarik, interaktif dan sesuai

dengan kebutuhan peserta didik. Sedangkan inovasi struktur organisasi lebih menitik beratkan pada inovasi pada perubahan struktur organisasi sehingga lebih fleksibel. Inovasi produk lebih menitik beratkan pada inovasi produk yang lebih multiguna. Sedangkan inovasi pelayanan untuk meningkatkan inovasi kepada pelanggan, sehingga mampu memberikan pelayanan prima kepada pelanggan.

3. Prinsip-prinsip Inovasi

Berbicara tentang prinsip inovasi, Peter Drucker dalam Djamaludin Ancok (2012) mengemukakan beberapa prinsip inovasi yang perlu diikuti agar kegiatan inovasi berhasil, yaitu sebagai berikut:

- 1) Inovasi adalah sebuah upaya sistematis dengan tujuan yg jelas;
- 2) Inovasi membutuhkan kepemimpinan yang provisional. Tidak ada inovasi tanpa kepemimpinan.
- 3) Inovasi tak hanya berdasarkan perseptual (adanya kebutuhan yang nyata);
- 4) Supaya inovasi berhasil; inovasi harus dimulai dengan ide yang sederhana, mudah, dan fokus pada satu tujuan;
- 5) Inovasi sebaiknya dimulai dengan inovasi kecil;
- 6) Dalam berinovasi jangan merasa diri pintar;

Bagaimana pendapat Steve Jobs. (2011) tentang prinsip inovasi? Steve Jobs mengemukakan tujuh prinsip untuk menggerakkan Inovasi adalah sebagai berikut:

- 1) Prinsip 1: Lakukan apa yang anda cintai (Karier). Hal ini akan memberikan energy positif dalam pelaksanaan pekerjaan.
- 2) Prinsip 2: Meninggalkan jejak di alam semesta (Visi);
- 3) Prinsip 3: Nyalakan otak anda (Ide-ide); hal ini sangat bermanfaat untuk menumbuhkembangkan gagasan inovasi secara optimal.
- 4) Prinsip 4: Jual mimpi, bukan produk (para pelanggan);
- 5) Prinsip 5: katakan tidak terhadap 1.000 benda (desain);
- 6) Prinsip 6: Ciptakan pengalaman yang sangat hebat (pengalaman);
- 7) Prinsip 7: Kuasai pesan anda (cerita).

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Inovasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi dibedakan dari aspek internal maupun eksternal. Zuhail (2010:18-20) mengkaji terhadap beberapa perusahaan dan negara-negara yang melakukan inovasi-inovasi menyimpulkan pentingnya investasi di bidang penelitian dan pengembangan serta sistem pendidikan. Di negara-negara maju mengedepankan kegiatan research and development (litbang) sebagai prioritas utama dalam pengembangan inovasi. Demikian juga di perusahaan-perusahaan swasta berskala internasional, misalnya General Electric (GE) mendirikan pusat research and development (R&D) megah seharga 80 juta dolar AS yang mempekerjakan lebih dari 1.600 peneliti. Sementara Nokia mengucurkan investasi R&D bermilyar-

milyar, salah satunya dengan membangun pusat riset di 15 Negara. Djamaludin Ancok (2010 : 58). lebih menekankan pada tiga faktor yang berpengaruh terhadap inovasi adalah modal manusia (Human Capital), modal kepemimpinan (leadership capital) dan modal struktural (structural Capital). Modal manusia merupakan faktor penggerak dalam penciptaan inovasi, karena sumberdaya lain yang ada dalam organisasi tidak akan berfungsi apabila tidak digerakan oleh modal manusia. Modal manusia tersebut meliputi adalah kreativitas, intelektual yang berupa pengetahuan dan ketrampilan, modal emosional, modal sosial yang berupa network, modal keuletan (adversity), modal moral dan integritas serta modal kesehatan. Pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh seseorang akan mendorong penciptaan gagasan-gagasan baru. Gagasan-gagasan baru tersebut akan mendorong inovasi baru. Zuhail (2010:79) berpendapat gagasan-gagasan baru lahir secara spontan dari individu-individu yang memiliki tacid knowledge (pengetahuan yang diperoleh lewat pengalaman). Jhon Bessant menjabarkan faktor-faktor yang mempengaruhi inovasi adalah :

- (1) proses sistimatis dan terorganisasi,
- (2) keahlian
- (3) kreativitas dibutuhkan untuk menjadi lebih fokus dan terarah,
- (4) pemahaman yang mendalam dari proses,
- (5) perencanaan yang bagus dan manajemen melawan latar belakang ketidak pastian,
- (6) kerjasama yang efektif
- (7) kepemimpinan yang memiliki visi dan mampu membagikannya,
- (8) kemampuan belajar, kemampuan

untuk menganalisa apa yang berhasil dan kenapa dan menggunakan pengetahuan ini untuk meningkatkan kapabilitas berikutnya.

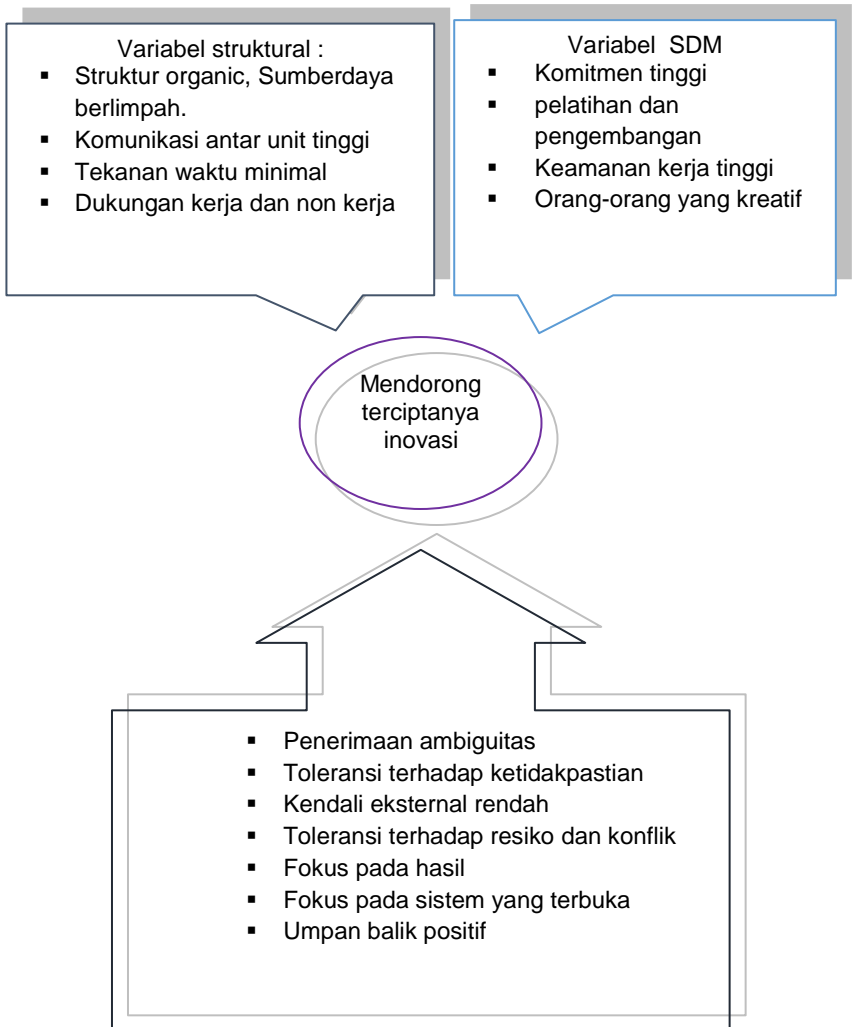
Davila, Epstein dan Shelton berpendapat bahwa kunci sukses organisasi yang berhasil melaksanakan inovasi terletak pada CEO dan tim manajemen senior menjalankan tujuh aturan inovasi. (Davila, Epstein dan Shelton :2012:303) Berdasarkan riset empiris yang dilakukan di Asia bahwa kegagalan menerapkan inovasi adalah (Avanti 2010:79)

(1) tidak ada inovasi tanpa kepemimpinan, (2) inovasi membutuhkan manajemen resiko yang terkalkulasi, (3) inovasi dipicu kreativitas, (4) keberhasilan inovasi membutuhkan keunggulan dalam manajemen proyek, (5) Informasi adalah sumberdaya penting untuk efektivitas inovasi, (6) hasil upaya kreatif perlu dilindungi, (7) inovasi memerlukan integrasi organisasi dan (8) inovasi yang berhasil berakar pada pemahaman yang baik tentang pasar.

Stephen P. Robbins dan Mary Couter berpendapat bahwa menciptakan inovasi tidak hanya dihasilkan oleh orang-orang dan kelompok yang kreatif yang dipimpin oleh orang-orang yang kreatif, tetapi juga oleh lingkungan yang tepat yang mendorong penciptaan inovasi. Faktor lingkungan meliputi variabel struktural, variabel sumberdaya manusia dan variabel budaya. Variabel struktural merupakan salah satu variabel lingkungan yang meliputi: struktur organisasi, ketersediaan sumberdaya, komunikasi yang intensif antar unit organisasi, meminimilasi tekanan waktu yang ekstrim, dukungan kerja dan non kerja. Variabel Sumberdaya

Manusia meliputi komitmen tinggi dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan, keamanan kerja tinggi, orang-orang yang kreatif. Variabel ini merupakan motor penggerak adanya inovasi yang terjadi dalam organisasi. Variabel budaya akan mendorong eksperimentasi. Variabel ini meliputi penerimaan adanya ambiguitas, mentolerir konflik, fokus pada hasil, menghargai keberhasilan dan kegagalan, mentoleransi adanya kesalahan, serta penerimaan terhadap feedback. Dengan menerima feedback, menerima perbedaan pendapat serta mentolelir adanya konflik akan memperkaya cara pandang SDM Aparatur dalam menanggapi dan merespon sesuatu, akan meningkatkan kreativitas dan inovasi. Kebiasaan mentolelir konflik akan memberikan stimulus positif terhadap munculnya ide-ide kreatif, karena individu akan bertindak tenang tanpa rasa takut, ketenangan akan memunculkan ide-ide kreatif. Feedback akan memberikan iklim perbaikan secara terus menerus sehingga akan muncul inovasi-inovasi. Fokus pada hasil mendorong pegawai untuk melaksanakan kegiatan dengan berbagai teknik yang mendorong munculnya ide-ide kreatif dan inovasi. Penghargaan terhadap kegagalan dan keberhasilan merupakan stimulus positif terhadap individu untuk mengepresikan ide kreatifnya secara terus menerus tanpa dibebani rasa takut salah akan merangsang sinap-sinap otak untuk berkreasi dan berinovasi. Stephen

P.Robbins dan Mary Couter (2010: 22) menggambarkan faktor yang mendorong penciptaan inovasi :



Gambar : Faktor yang mendorong inovasi

C. Hubungan kreativitas dan inovasi

Berdasarkan uraian di atas maka Kreativitas dan inovasi tidaklah suatu hal yang sama, namun inovasi merupakan hasil dari suatu kreativitas. Kreativitas adalah proses timbulnya ide yang baru, sedangkan inovasi adalah pengimplementasian ide itu sehingga dapat merubah dunia. Kreativitas membelah batasan dan asumsi, dan membuat koneksi pada hal hal lama yang tidak berhubungan menjadi sesuatu yang baru, dan Inovasi mengambil ide itu guna mejadikannya menjadi produk atau servis atau proses yang nyata. Namun demikian baik kreativitas maupun inovasi memiliki kesamaan dalam hal (1) Sama-sama dapat membawa perubahan terhadap lingkungan, (2) Sama-sama berhubungan dengan sebuah gagasan baru dan (3) Sama-sama menghasilkan nilai tambah bagi produk

Kreativitas dan inovasi adalah 2 hal yang berhubungan, dimana keduanya merupakan sebuah proses yang berurutan. Menurut Carol Kinsey Goman, Ph.D, dalam bukunya *Creativity in Business*, menyebutkan : **Creativity**: *Bringing into existence an idea that is new to you.* Sedangkan **Innovation**: *The practical application of creative ideas.* Dengan kata lain inovasi adalah proses kelanjutan dari kreativitas.. Lebih jelasnya dapat dilihat pada bagan berikut :



Dalam bagan diatas jelas terlihat bahwa inovasi adalah kelanju berarti membuktikan bahwa implementasi ide kreatif benar-benar memiliki nilai fungsi dan nilai guna. Apabila sebuah produk tidak memiliki fungsi, maka belum dapat dikatakan sebagai sebuah inovasi. Ciputra (Presentasi Ciputra University, 2012) memberikan model inovasi adalah sebagai berikut :



D. Latihan

Guna lebih menginternalisasi pemahaman anda tentang berfikir kreatif dan inovatif silahkan kerjakan tugas-tugas berikut ini :

1. Carilah tokoh-tokoh yang mampu berfikir kreatif dalam menjalankan tugasnya. Mengapa tokoh tersebut disebut mampu berfikir kreatif?
2. Apakah inovasi harus besar? Berikan contoh-contoh inovasi, baik inovasi produk, inovasi proses maupun inovasi pelayanan.

BAB III

TEKNIK-TEKNIK BERPIKIR KREATIF DAN INOVASI



Sumber : <https://www.google.co.id>, www.ruang freekance.com.
diakses tanggal 12 September 2015

A. Teknik Kreatif Tingkat Pertama.

Tingkat kreatif tingkat pertama ini diantaranya adalah teknik pemanasan, teknik brainstorming dan teknik Pertanyaan yang memacu gagasan. Berikut ini diuraikan teknik-teknik tersebut.

1. Pemanasan (*warming up session*)

Apakah teknik pemanasan itu ? Mengapa perlu pemanasan dalam pemecahan masalah kreatif? Pemecahan masalah secara kreatif membutuhkan langkah pendahuluan (*pre-session*) sebagai persiapan pada

penetrasi lanjutan. Hal ini disebabkan otak akan bekerja secara efektif apabila dalam kondisi rileks. Untuk menumbuhkan iklim atau suasana kreatif di kantor akan memungkinkan pegawai lebih tenang, merasakan kebebasan, serta adanya perasaan aman dalam mengungkapkan pikiran dan perasaannya. Gagasan untuk mengajak pegawai untuk sejenak beralih ke masalah yang lebih imajinatif dan eksploratif merupakan suatu bentuk upaya eksklusif untuk menstimulasi kreatifitas pegawai dalam menjawab suatu pertanyaan yang memberi kemungkinan banyak jawaban. Sasaran akhirnya adalah mencoba membuka cakrawala pegawai dalam melihat suatu masalah, mengajak pegawai melihat suatu hal atau masalah dari berbagai perspektif. Pemanasan ini dapat dilakukan dengan mengajukan beberapa pertanyaan terbuka (*opened questions*) yang dapat membangkitkan minat dan rasa ingin tahu (*curiosity*). Misalnya adakah cara lain untuk memecahkan masalah ini? Apakah akibatnya? Adakah keuntungan dan kerugian dengan teknik ini? Cara lain yang dapat ditempuh adalah mengajukan pertanyaan terhadap suatu masalah yang berkaitan dengan hal-hal yang umum yang sering terjadi di lingkungan pekerjaan, namun menarik para pegawai Misalnya bagaimanakah seandainya tunjangan kinerja tidak diberikan? Apakah dampaknya apabila masalah ini tidak dipecahkan? Semua jawaban peserta ditulis tidak ada sensor dalam hal ini.

Alam tahapan ini anda juga dapat melakukan teknik-teknik bina suasana, meskipun kurang relevan dengan materi pemecahan masalah. Namun segera di tarik ke pokok permasalahannya. Dalam teknik ini anda dapat menggunakan berbagai media yang dapat menarik perhatian pegawai agar menstimulus kreatifitasnya, misalnya dengan games, warna-warna menarik dan sebagainya.

2. Innovation Shopping

Teknik ini memungkinkan anda menyajikan sebanyak mungkin praktek inovasi yang (relatif) sudah teruji dari berbagai sumber. Sumber sumber tersebut misalnya dari : Top 99 Inovasi Pelayanan (Kemenpan RB);Kontes Inovasi Solusi (UKP4); IGA (Kemendagri), Direktori Inovasi Adm. Negara (LAN), Proyek Perubahan peserta diklat Kepemimpinan mulai pim IV sd 1. Andapun dapat melakukan best practices ke Organisasi-organisasi yang sudah melakukan inovasi. Hasil dari innovation shopping ini dapat kita modifikasi sesuai dengan situasi dan kondisi unit organisasi.

3. Teknik sumbang saran (brainstorming)



Sumber : www.Cristinapesavento.com,

diakses tanggal 14 september 2015

Teknik sumbang saran merupakan teknik yang dikembangkan oleh Alex F. Osborn, yaitu suatu teknik yang untuk meningkatkan gagasan jika diajarkan dan diterapkan dengan tepat (Shallcross, dalam Munandar, 1995:214; Admin, 2007). Brainstorming merupakan teknik pemecahan masalah yang menghasilkan gagasan yang mencoba mengatasi segala hambatan dan kritik. Kegiatan tersebut mendorong timbulnya banyak gagasan, termasuk gagasan yang menyimpang, liar, dan berani, dengan harapan bahwa gagasan tersebut dapat menghasilkan gagasan yang baik dan kreatif. Teknik ini cenderung menghasilkan gagasan baru yang orisinal untuk menambah jumlah gagasan konvensional yang ada (Sulistiati, 2007). Osborn (Munandar, 1995:214) menentukan empat aturan dasar dalam teknik sumbang sarang, yaitu:

1) Kritik tidak dibenarkan atau ditangguhkan

Asas pertama dari konsep berpikir divergen adalah meniadakan sensor untuk kurun waktu tertentu, karena hal tersebut dampak menghambat kelancaran proses asosiasi (Admin, 2007). Hal ini dimaksudkan pula untuk mencegah terhambatnya sintesis gagasan atau pemikiran yang muncul dari benak setiap individu yang melakukan sumbang saran. Selain itu, kritik yang diberikan terlalu cepat kepada setiap gagasan yang

muncul dapat menghambat kreatifitas karena kesempatan bagi munculnya gagasan lain menjadi berkurang. Individu pun akan lebih selektif dalam mensintesis suatu gagasan, sehingga jumlah gagasan yang muncul menjadi berkurang.

2) Kebebasan dalam memberikan gagasan

Diperlukan iklim tertentu agar seseorang merasa bebas dan nyaman dalam mensintesis suatu gagasan. Apresiasi terhadap individu lain merupakan hal yang sangat penting, terutama ketika individu yang bersangkutan mengungkapkan suatu gagasan.

3) Gagasan sebanyak mungkin

Dalam konteks ini, dikenal asas (*quantity breeds quality*), yaitu semakin banyak gagasan yang dimunculkan, maka semakin besar kemungkinan adanya gagasan yang berkualitas dan efektif dalam menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Munandar (Admin, 2007) mengemukakan bahwa gagasan yang baik biasanya muncul bukan pada saat-saat awal dalam tahap pemberian gagasan. Dengan demikian, ada kesempatan bagi pikiran kita untuk mengembara, mencari kemungkinan gagasan lebih jauh untuk memunculkan gagasan orisinal dan kreatif.

4) Kombinasi dan peningkatan gagasan

Dalam teknik sumbang saran gagasan yang muncul dari satu individu tidak jarang merupakan penjabaran

atau pengembangan dari gagasan individu lainnya. Dengan demikian, teknik sumbang saran memberikan peluang yang lebih besar bagi munculnya gagasan-gagasan terbaik.

Teknik sumbang saran dilaksanakan dalam beberapa tahap, yaitu:

- a. Pertama-tama, salah seorang dari anggota kelompok dipilih menjadi ketua kelompok yang bertugas mengemukakan atau memaparkan masalah, memimpin sidang, dan mengawasi bahwa semua anggota akan mendapat giliran untuk memberikan pendapatnya serta memastikan tidak adanya kritik.
- b. Tahap selanjutnya adalah membagikan kepada anggota daftar sumbang saran yang telah diberikan oleh para anggota. Anggota diminta untuk menambahkan ide-ide baru jika masih ada atau saran-saran untuk implementasi solusi.
- c. Daftar ide-ide yang telah dihasilkan kemudian dievaluasi (*appraisal for ideas*). Tahap evaluasi ini dapat dilakukan bersama-sama atau diserahkan pada beberapa anggota saja (Admin, 2007).

B. Teknik kreatif tingkat kedua

1. *Synectics* (sinektik)



Sumber :

<https://www.google.co.id/search?q=gambar+t+eknik+kreatif&biw>

Istilah *synectics* diambil dari bahasa Yunani, yang merupakan gabungan kata *syn* berarti menggabungkan dan *ectics* berarti unsur yang berbeda. Dalam dunia keilmuan, *synectics* biasanya berhubungan dengan kreativiti dan pemecahan masalah, selain itu juga berhubungan dengan dinamik kelompok dalam latihan berfikir. Pada awalnya, *synectics* dikembangkan dalam dunia industri namun dalam perkembangannya ternyata berjaya diterapkan dalam dunia pendidikan dan dikenali sebagai salah satu model pembelajaran yang berkesan untuk mengembangkan kreativiti.

Synectics dikembangkan oleh William Gordon dan merupakan model pembelajaran yang menggunakan analogi untuk mengembangkan kemampuan berfikir dari berbagai sudut pandangan. Analogi dianggap mampu mengembangkan kreativiti kerana dalam analogi ada usaha untuk menghubungkan antara apa yang sudah diketahui dengan apa yang ingin dipahami. Teknik sinektik dikembangkan oleh Willian

J. J. Gordon dan merupakan teknik yang menggunakan analogi dan metafora (kiasan) untuk membantu individu menganalisis masalah dan melihat suatu masalah dari berbagai perspektif (Feldhusen & Treffinger, dalam Munandar, 1995:219; Sulistiyati, 2007). Sinektik dimaksudkan untuk menghentikan kebiasaan lama serta gagasan usang dan untuk memperkenalkan suasana rileks ke dalam proses penggalian ide. Proses sinektik mencoba membuat sesuatu yang “asing” menjadi “akrab”, begitupun sebaliknya (Sulistiyati, 2007). Teknik ini berkaitan dengan pengambilan keputusan. Teknik ini bermanfaat dalam pengembangan daya pikir yang kreatif. Teknik ini berupa serangkaian prosedur yang pertamakali dikembangkan di Amerika Serikat pada tahun empat puluhan. Sasaran teknik ini adalah untuk memperbaiki perilaku antar individu dalam kehidupan kelompok. Titik tolak dalam pengembangan dan penggunaan teknik ini ialah kreativitas berkaitan dengan keadaan psikologis tertentu, pasti ada kesempatan atau peluang untuk mendorong terobosan kreatif kalau keadaan psikologis tersebut dirangsang. Teknik ini meliputi mendengar secara aktif, umpan balik, aneka ragam bentuk pernyataan pendapat dan gagasan, orientasi tujuan, perubahan peranan pimpinan, dan prosedur lain yang sifatnya spekulatif.

Ciri khas teknik ini ialah dalam diskusi yang diadakan yang biasanya berlangsung ramai dan dinamis, jalan keluar yang rasional dan jelas tampak ditolak dengan segera dan

pendekatan-pendekatan yang tampak tidak relevan dan bahkan aneh didorong untuk dikembangkan.

Dalam penggunaan tehnik ini para peserta diskusi diajak untuk pertama memahami suatu situasi problematik, dan mencoba menerjemahkan segi-segi yang asing dari situasi problematik itu menjadi lebih dikenal dengan menggunakan analogi, generalisasi, analisis dan sejenisnya.

Pada tahap kedua, sebaliknya yang dilakukan, artinya segi-segi yang sudah diketahui dibuat aneh, dengan sekali lagi menggunakan berbagai alat bantu seperti analogi pribadi, diskripsi simbolik, fantasi dan sebagainya. Dalam pelaksanaannya ada tiga jenis analogi yang diaplikasikan dalam sinektik, yaitu analogi fantasi, analogi langsung, dan analogi pribadi. Analogi yang yaitu analogi yang memungkinkan individu mencari pemecahan (solusi) yang ideal terhadap suatu masalah meskipun sepintas solusi tersebut terlihat aneh dan melanggar kelaziman. Analogi langsung merupakan bentuk analogi antara satu masalah dengan masalah lain yang linier dalam kehidupan nyata. Analogi pribadi merupakan bentuk analogi yang menuntut individu untuk menempatkan dirinya (memainkan peran) dalam masalah yang sedang dihadapi (Munandar, 1995). Teknik sinektik merupakan cara yang menyenangkan dan efektif untuk melibatkan siswa dalam diskusi yang elaboratif dan imajinatif yang menghasilkan pemecahan masalah yang tidak lazim namun aplikatif. Setiap topik dari permasalahan dapat dibahas dalam diskusi kelompok

kecil maupun kelompok besar. Melalui sinektik, individu dapat belajar strategi yang bermakna untuk memecahkan masalah (Munandar, 1995).

Terdapat tiga jenis analogi yang digunakan dalam model *synectics*, yaitu:

1. Analogi langsung yaitu kegiatan perbandingan sederhana antara dua objek atau gagasan. Dalam perbandingan ini, dua objek yang dibandingkan tidak harus sama dalam semua aspek, kerana tujuan sebenarnya adalah untuk mentransformasikan keadaan objek atau situasi masalah sebenar pada situasi masalah lain sehingga terbentuk suatu cara pandangan baru. Pada analogi ini pelajar, diminta untuk menemukan situasi masalah yang sejajar dengan situasi kehidupan sebenar. Misalnya bagaimana cara untuk memindahkan perabot yang berat ke dalam ruang kelas, boleh dianalogikan dengan bagaimana cara hewan membawa anak-anaknya. Untuk melihat keberkesanan sesuatu analogi langsung dilihat dari jarak konseptualnya, semakin jauh jarak konseptualnya, maka semakin tinggi skor analoginya.
2. Analogi personal iaitu kegiatan untuk melakukan analogi antara objek analogi dengan dirinya sendiri. Pada analogi ini, pelajar diminta menempatkan dirinya sebagai objek itu sendiri. Untuk melihat keberkesanannya, analogi personal boleh dilihat dari

banyaknya ungkapan yang dikemukakan. Semakin banyak ungkapan yang dikemukakan maka semakin tinggi skor analogi personalnya. Dalam kegiatan membuat analogi personal, pelajar melibatkan dirinya sebagai objek atau gagasan yang dibandingkan. Misalnya pelajar disuruh untuk membandingkan dirinya dengan sebuah mesin, kemudian ditanyakan bagaimana perasaannya seandainya itu terjadi? Apa yang dirasakan seandainya mesin itu dihidupkan? Dan bilakah akan berhenti? Tujuan kegiatan ini adalah untuk mengarahkan jarak konseptual terbentuk dengan baik, semakin besar jarak konseptual maka akan semakin besar kemungkinan diperoleh gagasan baru. Menurut Gordon, jarak konseptual boleh dilihat dari adanya keterlibatan dalam proses analogi. Selanjutnya dijelaskan adanya empat keterlibatan yang mungkin terjadi ketika melakukan analogi, yaitu:

- a. Keterlibatan terhadap fakta yaitu proses analogi terhadap fakta yang dikenal pasti tanpa menggunakan cara pandang baru dan tanpa keterlibatan empati, misalnya: seandainya saya menjadi mesin maka saya merasa panas.
- b. Keterlibatan dengan emosi yaitu proses analogi dengan melibatkan unsur emosi, misalnya: seandainya saya menjadi mesin maka saya menjadi kuat.

- c. Keterlibatan dengan empati pada benda-benda hidup yaitu proses analogi dengan melibatkan emosi dan kinestatik pada objek analogi, misalnya: seandainya saya menjadi kereta, saya merasa seperti sedang mengikuti lomba balapan, dan saya jadi tergesa-gesa.
 - d. Keterlibatan dengan empati pada benda-benda mati yaitu proses analogi dengan menempatkan diri subjek sebagai suatu objek anorganik dan mencoba memperluas masalah dari pandangan simpati, misalnya, seandainya saya menjadi mesin, saya tidak tahu bila harus berjalan dan bila harus berhenti. Seseorang akan bekerja untuk saya.
3. Analogi konflik yang ditekan yaitu kegiatan untuk mengkombinasikan titik pandangan yang berbeda terhadap suatu objek sehingga terlihat dari dua kerangka acuan yang berbeda. Hasil kegiatan ini berupa deskripsi tentang suatu objek atau gagasan berdasarkan dua kata atau frasa yang kontradiktif, misalnya: bagaimana komputer itu dianggap sebagai pemberani atau penakut? Bagaimanakah mesin kereta dapat tertawa atau marah? Tujuan kegiatan ini adalah untuk memperluas pemahaman tentang gagasan-gagasan baru dan untuk memaksimalkan unsur kejutan, kerana itu maka kegiatan analogi ini dianggap sebagai kegiatan mental peringkat tinggi. Pada analogi

ini, pelajar diminta menyebutkan suatu objek secara berpasangan. Semakin banyak pasangan yang disebutkan, semakin tinggi skor yang diperoleh. Berdasarkan pasangan kata tersebut, pelajar diharapkan mengemukakan objek sebanyak-banyaknya yang bersifat kontradiktif, kemudian diminta menjelaskan mengapa benda tersebut bersifat kontradiktif.

Apakah kelebihan metode ini ?

Synectics sebagai salah satu model pemecahan masalah mempunyai beberapa kelebihan diantaranya adalah :-

- a. mampu meningkatkan kemampuan untuk hidup dalam suasana yang kompleks dan menghargai adanya perbedaan;
- b. mampu merangsang kemampuan berfikir secara kreatif;
- c. mampu mengaktifkan kedua-dua belah otak;
- d. mampu mewujudkan pemikiran baru. Selain itu, kelebihan dari metode *synectics* yang lainnya adalah boleh dikombinasi dengan model yang lain.

Pada proses yang terjadi dalam *synectics*, seseorang mampu mengatasi hambatan mental yang membelenggunya. Selain itu, kemampuan berfikir divergen dan kemampuan untuk memecahkan

masalah akan terus berkembang. Selanjutnya, ia menjelaskan strategi yang harus dilalui ketika membuat sesuatu yang asing menjadi lazim atau membuat yang lazim menjadi asing yaitu:

- 1) Mendefinisikan atau menggambarkan situasi saat ini atau masalah yang sedang dihadapi;
- 2) menulis gagasan tentang analogi langsung;
- 3) menulis reaksi terhadap hasil analogi langsung;
- 4) mengeksplorasi sesuatu yang menjadi konflik;
- 5) membuat analogi langsung yang baru; dan
- 6) mengujinya dalam situasi yang sebenar

Dalam praktik pemecahan masalah terbagi menjadi tujuh tahap yaitu:

- 1) Mengemukakan permasalahan untuk diselesaikan;
- 2) Pembuatan analogi langsung dengan cara meminta partisipan untuk membuat analogi langsung
- 3) Mengidentifikasi hasil analogi yang telah dibuat partisipan;
- 4) Mendiskusikan kemiripan antara yang asli dengan analognya.
- 5) Partisipan diminta menjelaskan perbedaan antara sesuatu yang asing dengan yang lazim;
- 6) Partisipan mengeksplorasi topik yang bersifat original; dan

7) Partisipan menghasilkan suatu produk melalui analogi langsung.

Penerapan *synectics* dalam pemecahan masalah kreatif menurut Joyce seharusnya mengandung tiga prinsip iaitu:

- 1) Prinsip reaksi merujuk kepada respon terhadap pelajarannya. Diharapkan fasilitator menerima semua respon partisipan dalam apapun bentuknya dan menjamin bahawa hal tersebut seolah-olah merupakan ungkapan kreatif p artisipan, akan tetapi melalui pertanyaan evokatif, fasilitator dapat merangsang lebih lanjut kemampuan berfikir kreatifnya;
- 2) Sistem sosial dalam *synectics* terstruktur secara sederhana, yang dalam praktiknya berupa fasilitator mengawal dan mengarahkan partisipan untuk memecahkan masalah melalui analogi, mengembangkan kebebasan intelektual, dan memberikan hadiah yang nantinya akan menjadi kepuasan dalam pelajar memperoleh pengalaman belajar;
- 3) Sistem pendukung mengacu pada keperluan yang diperlukan untuk implementasi. Sistem pendukung dalam kegiatan *synectics* terdiri dari pengalaman fasilitator tentang kegiatan *synectics*, lingkungan yang nyaman, aman, atau sumber belajar lainnya.

2. Teknik Morfologi.

Teknik ini diadopsi dari kata analisis morfologis dalam pelajaran bahasa. Adapun tujuan: menghasilkan situasi baru, ide baru, konsep baru & kebaruan dalam hal apapun, melalui: 1) perubahan dari situasi- situasi ide – ide & konsep- konsep lain, atau 2) mencampuradukkan diantara mereka menjadi varian baru.

Contoh: Bagaimana menghasilkan ide untuk “Diklat Model Baru?”

Identifikasikan dulu Dimensi² Diklat.

Buat komposisi dengan mengkombinasikan varian pada setiap dimensi (acak atau *purposive*).

Contoh Morphology analisis sebagai berikut :

Dimensi	Variasi
Tempat	Kelas, rumah, kantor, alam terbuka, wilayah konflik, lokasi pengungsian, kantong kemiskinan, daerah rawan bencana, kantong-kantong kemiskinan, puncak gunung yang sepi.
Waktu	Pagi (06-12), siang (12-16), sore (16-18), malam (18-24), dini hari (01-03), fajar/subuh (03-06), bersamaan dengan jam kerja, diluar jam kerja, dalam hari kerja, musim liburan

Peserta	Pimpinan organisasi, pejabat tinggi dan menengah, para pejabat fungsional, pelaksana, tenaga kontrak, mitra organisasi, <i>office boy</i> , tenaga <i>outsourcing</i> , anggota keluarga pegawai
Metode	Ceramah (kuliah), tanya jawab, diskusi kelompok, simulasi (<i>role play</i>), praktek, studi kasus, <i>story-telling</i> , pro-kontra, visitasi, pembelajaran mandiri (<i>self-learning</i>), kontemplasi
Media	Bahan tayang <i>powerpoint</i> , film pendek, musik, papan tulis/flipchart, alat peraga
Pengajar	Widyaiswara, pejabat fungsional selain Widyaiswara, pejabat struktural, pengusaha, politikus, LSM, masyarakat, orang asing



Analisis kombinasi dengan teknik morfologi menghasilkan rumusan :Pimpinan organisasi mengikuti diklat pada waktu fajar/subuh melalui metode pembelajaran mandiri, bersama-sama dengan masyarakat di wilayah konflik” ???

3. *Asosiasi Bebas.*



Apakah
Asosiasi bebas itu?

Tehnik asosiasi bebas adalah pemanfaatan kekuatan berpikir untuk membuat hubungan yang lateral dan tidak segera terlihat sebelumnya. Tehnik bermanfaat untuk produk-produk baru, menggabungkan berbagai gagasan yang tidak kongkrit, menggabungkan desain, nama dan sebagainya. Cara menggunakan tehnik ialah pertama, bagian-bagian tertentu dari suatu situasi problematik dituangkan dalam berbagai bentuk seperti, simbol, kata-kata, angka-angka, gambar-gambar. Penghubungan ini tidak berlangsung logis pada permulaannya. Sasarannya adalah menciptakan suatu peta situasi dalam pikiran seseorang.

Kunci keberhasilan penggunaannya terletak pada kemampuan mengembangkan kreativitas yang berpusat pada suatu gagasan pokok yang kemudian bercabang ke berbagai arah. Dimulai dengan satu kata atau konsep yang ditulis di tengah-tengah selembar kertas, berbagai gagasan yang muncul dilukiskan seolah-olah cabang sebatang pohon, meskipun penempatan cabang-cabang tersebut tidak perlu

mengikuti satu pola keteraturan tertentu. Setiap kata dalam cabang itu dihubungkan dengan kata-kata lain. Dengan demikian tanpa disadari terciptalah suatu struktur dasar yang memberikan gambaran menyeluruh tentang situasi problematik yang dihadapi.

Penggunaan tehnik ini akan efektif apabila orang-orang yang terlibat dalam penggunaannya secara sadar menolak cara berpikir yang serta merta menentukan ke arah mana bentuk struktur itu akan dibawa, atau sejak dini menetapkan ide yang bagaimana yang diterimakan yang bagaimana yang ditolak. Tegasnya terdapat cara berpikir yang a priori. Cara berpikir demikian biasanya akan memperlambat atau menghalangi berkembangnya cara berpikir kreatif. Yang seyogyanya dilakukan ialah mengingat kembali dan mencatat apa yang pernah terpikirkan mengenai sesuatu gagasan pokok yang hendak dikembangkan. Bisa saja struktur yang diciptakan kelihatantannya kacau balau, akan tetapi hal tersebut tidak menjadi soal karena dengan bahan yang sudah ada, pengaturan kembali dapat dilakukan sehingga terdapat satu struktur yang bukan saja dapat diopahami, melainkan juga bermanfaat dalam menentukan arah bertindak berdasarkan peta situasi yang dibuat.

Manfaat dari tehnik ini ialah pihak-pihak yang terlibat mungkin menemukan cara-cara baru untuk mengelompokan berbagai segi dari satu situasi problematik; pihak-pihak yang terlibat mungkin menemukan caracara analisis yang lebih

efektif; melalui banyaknya gagasan yang mengalir secara bebas, dapat terlihat pada segi mana diperlukan informasi baru atau tambahan; pihak-pihak yang terlibat mendorong cara berpikir yang tidak konvensional termasuk dalam menghadapi situasi problematik seperti yang telah pernah dihadapi sebelumnya

4. Berangan- Angan Secara Kreatif.

Berpikir kreatif adalah merasa tidak puas dengan apa yang telah dihasilkan. Diibaratkan masih ada gunung yang lebih tinggi lagi yang harus didaki dan masih terbentang lautan luas yang harus diseberangi. Seorang pemimpin tidak salah berpikir kreatif dan berangan-angan atau bermimpi ke depan. Cita-cita besar lalu dipelajari, dikaji diperhitungkan dan diimplikasi sampai impian itu terwujud. Berangan-angan membantu anda membuat koneksi dan pola serta mengingat kembali informasi masa lalu. Hal ini merupakan kunci untuk berfikir kreatif karena dengan berangan-angan membantu anda membuat koneksi yang sebelumnya tidak dipertimbangkan. Ingat

Ide terbaik akan muncul saat berangan-angan.

Oleh karena itu berilah waktu buat anda untuk berangan-angan. Matikan computer, TV dan Telepon anda. Jika anda secara konstan tersambung dengan banyak gangguan akan semakin susah bagi otak anda untuk beristirahat dan membuat

koneksi. Anda dapat melakukan kegiatan ini dengan refreshing, jalan-jalan serta kegiatan lain yang menyenangkan.

Apa kata Josie Glausiusz, penulis "*Devoted to Distraction*" tentang berangan-angan menjadikan kreatif ?

Kreativitas juga bisa muncul dari kegiatan BERANGAN-ANGAN, karena dengan mudahnya – secara mental – kita bisa berpindah dari tema yang satu ke tema yang lain, bahkan memindahkan diri kita dari satu masa ke masa yang lain (masa lalu, sekarang, dan masa mendatang). "Seorang yang berangan-angan akan sering menemukan dan "mengalami" pemikiran-pemikiran yang sama sekali baru dan bahkan mengejutkan, yang membawanya pada kreativitas,"

5. Buku Catatan Kolektif.



Tehnik ini dilakukan dengan menggunakan buku catatan oleh sekelompok orang yang diajak melibatkan diri dalam dalam pemecahan situasi problematik. Masing-masing peserta mencatat semua pendapat dan gagasannya pada buku catatan

yang diberikan kepadanya. Semua peserta mencatat semua pendapat dan gagasannya tentang suatu masalah yang sama. Disamping memperoleh buku catatan yang bentuknya sama, bisa saja kepada para peserta diberikan bahan-bahan tertulis yang diperlukannya baik untuk maksud perbandingan maupun dalam usaha mencari gagasan-gagasan baru. Kepada peserta diberi batas waktu yang sama, misalnya satu bulan. Semua peserta diharapkan mampu membuat catatan yang diteliti dan akurat.

Setelah waktu yang ditetapkan berlalu, seorang yang berperan selaku koordinator mengumpulkan semua buku catatan tersebut, dan menyusun resume dari semua pendapat dan gagasan yang terdapat di dalamnya. Resume tersebut dibahas dengan mengundang mereka yang membuat catatan tersebut dan pembahaasan dilakukan dengan menggunakan berbagai teknik diskusi seperti brainstorming, syneties dan teknik lainnya.

Teknik menjadi menarik untuk digunakan karena teknik ini menggabungkan gagasan secara massal dengan penilaian kelompok. Menariknya lagi orang-orang yang diajak turut serta menyumbangkan pendapat dan gagasannya bertindak anonim. Dengan demikian para partisan tidak merasaterkekang atau menghadapi pembatasan dalam mengemukakan pendapat dan gagasan-gagasannya. Adapun kelemahan teknik ialah tersedia tidaknya koordinator yang mempunyai kemampuan yang tinggi

untuk menyusun resume yang tepat yang menampung semua pendapat dan gagasan yang dikemukakan.

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam buku catatan kolektif sebagai berikut :

- 1) Asing-masing diberikan sebuah buku catatan untuk mencatat ide-ide kreatif yang berkaitan dengan ruang lingkup pekerjaannya, juga ide-ide lain yang tidak berhubungan secara terpisah;
- 2) Ide-ide tersebut tidak dibatasi hanya dalam rangka pemecahan masalah,
- 3) Masing-masing peserta diminta mencatatnya kapanpun ide tersebut muncul, usahakan bukunya merupakan buku saku
- 4) Beri target waktu yang telah ditentukan;
- 5) Setelah target waktu ditentukan beri kesempatan untuk berkumpul mengumpulkan dan mendiskusikan ide-ide yang ada.
- 6) Simpulkan dan beri apresiasi bagi peserta yang memiliki ide kreatif.

C. Teknik kreatif tingkat ketiga

1. Pemecahan masalah secara kreatif

Pemecahan masalah secara kreatif (Creative Problem Solving Processes) dikembangkan oleh Parnes, Presiden dari Creative Problem Solving Foundation (CPS). Proses ini mencakup lima tahapan, yaitu menemukan fakta, menemukan masalah, menemukan gagasan, menemukan solusi, dan

menemukan penerimaan (Munandar, 1995:225). Berikut ini akan dibahas masing-masing tahapan tersebut.

a) Tahap menemukan fakta/orientasi masalah

Tahap menemukan fakta merupakan tahap mendaftar semua fakta yang diketahui mengenai masalah yang ingin dipecahkan dan menemukan data baru yang diperlukan. Dalam tahapan ini anda dapat menggunakan beberapa teknik dalam melakukan orientasi terhadap masalah yang ada. Misalnya dengan melakukan sumbang saran, *buzz group* atau diskusi dengan pihak lain yang dapat mengenali permasalahan yang ada.

b) Tahap menemukan masalah

Tahapan ini merupakan tahap dimana individu merumuskan masalah melalui pertanyaan-pertanyaan simplistik tertentu, misalnya "Dengan cara apa saya harus mengatasinya?". Dengan demikian, individu dapat mengembangkan masalahnya dengan mengidentifikasi sub-sub masalah, sehingga masalah dapat dirumuskan kembali. Tahapa ini dapat dilakukan dengan teknik

c) Tahap menemukan gagasan.

Dalam tahapan ini individu berupaya mengembangkan gagasan pemecah masalah sebanyak mungkin tanpa dibatasi oleh sekat sekat tertentu, individu dibiarkan menemukan berbagai gagasan bar dengan teknik-teknik tertentu.

- d) Tahap menemukan solusi.

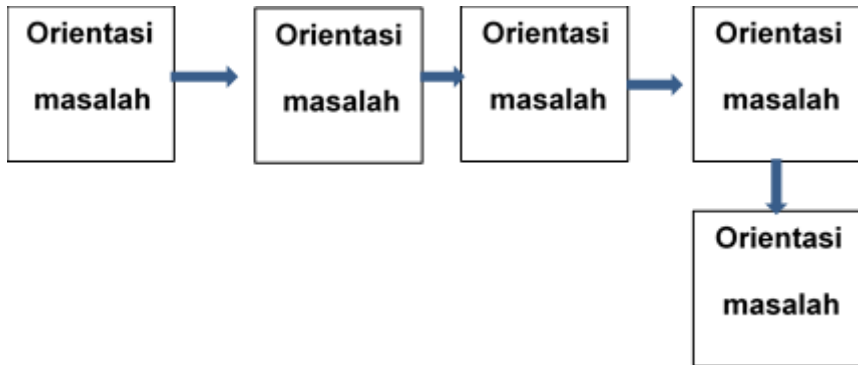
Dalam tahapan ini gagasan yang dihasilkan pada tahap sebelumnya diseleksi berdasar kriteria evaluasi yang berpautan dengan masalah yang dihadapi. Masing-masing gagasan dinilai berdasar kriteria yang telah ditentukan.

- e) Tahap menemukan penerimaan

Menyusun rencana tindakan agar pihak yang mengambil keputusan dapat menerima gagasan tersebut dan melaksanakannya (Munandar, 1995:225) . Dalam upaya menerapkan berbagai solusi terhadap suatu masalah, seseorang perlu lebih sensitif terhadap kemungkinan terjadinya resistensi dari orang-orang yang mungkin terkena dampak dari penerapan tersebut.

2. ***Proses lima tahap (Shallcross)***

Dalam proses ini Shallcross (Munandar, 1995:228) membedakan antara primary creativity dan secondary process of creativity. Kreativitas primer adalah proses pemecahan masalah secara alamiah oleh pikiran individu karena individu tersebut tidak menyadari terjadinya suatu proses dalam dirinya, sedangkan pada kreatifitas sekunder ada peningkatan kesadaran dalam pemecahan masalah yang berlangsung dengan tahapan-tahapan tertentu secara gradual. Tahapan pemecahan masalah yang dikemukakan oleh Shallcross meliputi (Munandar, 1995:228), sebagai berikut :



Gambar Tahapan pemecahan masalah kreatif

Secara rinci tahapan tersebut diuraikan sebagai berikut :

a) Tahap orientasi masalah

Pada tahap ini masalah dirumuskan ke dalam proposisi tertentu yang lebih komprehensif. Masalah dijabarkan dengan menulis suatu paragraf yang melukiskan bagaimana pikiran dan perasaan seseorang mengenai permasalahan tersebut. Dalam prospeknya si pemikir mengajukan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan masalah yang dipikirkan.

b) Tahap persiapan

Individu menghimpun semua fakta yang sudah diketahui dan yang belum diketahui mengenai masalahnya. Fakta yang dihimpun berupa semua informasi faktual yang sudah diperoleh dan masih perlu untuk diperoleh. Fakta tersebut

dihimpun berdasar pertanyaan yang runut mengenai masalah yang sedang dihadapi.

c) Tahap penggagasan

Individu menerapkan konsep berpikir divergen untuk menghasilkan gagasan-gagasan sementara dalam rangka pemecahan masalah.

d) Tahap penilaian

Pada tahap ini digunakan konsep berpikir konvergen, yaitu memverifikasi dan menyeleksi gagasan-gagasan terbaik untuk diaplikasikan. Dalam tahap ini, setiap gagasan harus dipertimbangkan secara objektif mengenai kelebihan dan kekurangan serta kelayakannya masing-masing.

e) Tahap pelaksanaan

Solusi yang telah ditetapkan dilaksanakan sesuai dengan perencanaan sebelumnya. Pelaksanaan disini dapat lebih fleksibel, tergantung pada resistensi dan akseptabilitasnya terhadap masalah yang dihadapi.

D. Latihan .

Setelah anda membaca materi pokok ini silahkan praktikan beberapa teknik dalam berfikir kreatif. Tuliskan pengalaman anda di selembar kertas dan lakukan kegiatan sharing dengan teman anda, teknik apakah yang seringbdigunakan.

BAB IV

PRAKTEK INOVASI DALAM SUBSTANSI KEGIATAN ORGANISASI

A. Inovasi dan Feformasi Birokrasi

Perubahan yang terjadi pada masa perkembangan dunia sekarang ini sangat cepat sekali dan menuntut birokrasi untuk selalu dapat berpikir cepat mengembangkan kreativitas dan sekaligus berinovasi. Tuntutan globalisasi yang tengah melanda dunia di berbagai sektor pelayanan publik, khususnya peradaban dari luar negeri baik teknologi maupun aspek sosial yang masuk ke Indonesia dengan cepat, harus disikapi dengan arif dan bijaksana. Masyarakat semakin kritis untuk mendapatkan pelayanan terbaik dari pemerintah. Masyarakat bebas memberikan perbandingan pelayanan birokrasi pemerintah dengan pelayanan-pelayanan publik lainnya. Oleh Jalaluddin Rakhmat, adalah *thinking which produces new methods , new concepts, new understandings, new inventions , new work of art*. Berpikir kreatif diperlukan mulai dari komunikator yang harus mendesain pesannya, insinyur yang harus merancang bangunan , ahli iklan yang harus menata pesan verbal dan pesan grafis, sampai pada pemimpin masyarakat yang harus memberikan perpesktif baru dalam mengatasi masalah social. Berpikir kreatif harus memenuhi tiga syarat , Pertama, kreativitas melibatkan respon atau gagasan yang baru, atau yang secara statistik sangat jarang terjadi. Tetapi kebaruan tidak cukup. Anda dapat mengatasi kepadatan penduduk di kota dengan membangun

rumah-rumah di bawah tanah. Ini baru , tetapi sukar dilaksanakan . Kedua, memecahkan persoalan secara realistis. Ketiga, kreativitas merupakan usaha untuk mempertahankan in-sight yang orisinal, menilai dan mengembangkannya sebaik mungkin. Ketika orang berpikir kreatif, jenis berpikir manakah yang paling sering digunakan; deduktif, induktif atau evaluatif? Jawabannya; berpikir analogis. Berpikir induktif sering digunakan justru karena tidak selogis berpikir deduktif. Berpikir evaluative membantu kreativitas karena menyebabkan kita menilai gagasan-gagasan secara kritis. Guiffort membedakan antara berpikir kreatif dan tidak kreatif dengan konsep berpikir konvergen atau divergen. Jika anda ditanya, Apa ibukota Republik Indonesia? Anda menjawabnya dengan berpikir konvergen yakni kemampuan untuk memberikan satu jawaban yang tepat pada pertanyaan yang diberikan. Jika anda ditanya, apakah perbedaan antara bank dan koperasi? Anda menjawabnya dengan berpikir divergen. Berpikir konvergen erat kaitannya dengan kecerdasan; berpikir divergen erat kaitannya dengan kreativitas

Dalam uraian di atas telah dijelaskan bahwa kunci pertama yang dapat dilakukan untuk dapat berpikir kreatif dan inovatif adalah berpikir “Out of The Box”. Artinya, berusaha berpikir di luar kebiasaan dan mencoba melihat realita dari sisi yang berbeda dari kebiasaan. Di bidang tata kelola pemerintahan, banyak inovasi dilakukan oleh pemerintah daerah antara lain terkait dengan upaya pengembangan sistem transparansi, mekanisme penanganan aduan masyarakat, dan pengembangan forum-forum lintas

pemangku kepentingan dalam rangka meningkatkan partisipasi masyarakat.

Dalam aspek pelayanan publik, banyak praktik inovasi ditemukan di sektor pendidikan dan kesehatan dengan orientasi utama meningkatkan akses dan kualitas pelayanan. Beberapa daerah seperti Takalar, Bulukumba, Probolinggo, Pasuruan, Kota Depok, Kota Banjar, Boalemo, Solok, Gianyar, Sragen, dan Kota Yogyakarta merupakan sederetan daerah yang dikenal produktif dalam menghasilkan terobosan-terobosan inovatif.

Untuk menjadi aparatur yang kreatif, tetap dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, yaitu individu aparturnya (internal) dan lingkungan kerja, termasuk payung hukum (eksternal). Semarak inovasi di tingkat lokal dan nasional ternyata hingga saat ini belum disertai penyediaan payung hukum yang kuat bagi para inovator di daerah. Dalam banyak hal, inovasi yang dilakukan sering berbenturan dengan kekakuan rezim administrasi yang berlaku. Tak jarang inovasi yang bertujuan memperbaiki pelayanan publik justru dipandang sebagai praktik pelanggaran administrasi yang memiliki implikasi hukum.

B. Model-Model Inovasi Yang Telah Berkembang

Berbicara tentang model-model inovasi yang telah berkembang meliputi dalam model-model inovasi dalam sektor pemerintah, model inovasi dalam bidang dunia bisnis, Model inovasi yang berkembang di masyarakat serta model inovasi individu. Banyak warga Indonesia baik di dalam maupun di luar negeri

melakukan inovasi-inovasi. Inovasi dalam bentuk produk, proses maupun pelayanan. Maraknya inovasi ini juga distimulus adanya berbagai penghargaan yang dilakukan oleh pemerintah dan swasta. Misalnya Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik merupakan metoda sebagai entry point untuk mendukung gerakan One Agency One Innovation.

Model inovasi dalam bidang transportasi misalnya kehadiran Gojek. Pro kontra adanya armada yang murah yakni Gojek merupakan fenomena baru yang dihasilkan oleh anak bangsa yang kreatif dan inovatif dalam melaksanakan pelayanan terhadap masyarakat. Model lain misalnya maraknya bisnis on line yang membuai para konsumen dengan banyaknya kemudahan juga merupakan salah satu bentuk dari inovasi pelayanan. Bagaimana dengan mudahnya melakukan penjualan-penjualan barang bekas lewat on line? Apakah ini juga merupakan wujud dari inovasi?

Di sisi lain banyaknya mahasiswa yang mengikuti lomba robotic yang membawa nama harum Indonesia juga merupakan wujud inovasi dalam bentuk produk. Para guru yang mengikuti lomba inovasi guru, juga merupakan contoh-contoh kongkrit inovasi dalam bidang pendidikan. Inovasi di sector pemerintah juga semakin menari, apalagi dengan banyaknya kegiatan-kegiatan lomba inovasi yang dilakukan oleh pemerintah dan lembaga swasta tentang inovasi-inovasi. Tuntutan masyarakat dan dunia busnis juga semakin menumbuh suburkan inivasi-inovasi di sector public. Seluruh Lembaga pemerintah, baik ditingkat pusat maupun daerah berlomba-lomba meningkatkan pelayanan melalui inovasi-inovasi,

baik inovasi produk, inovasi pelayanan maupun inovasi proses sehingga semakin memanjakan stakeholder.

Model inovasi dalam dunia pendidikan berkembang sangat pesat, baik dalam inovasi dalam bidang metode pembelajaran, inovasi dalam media pembelajaran maupun inovasi dalam mengelola kelas. Banyaknya penghargaan bagi guru dalam rangka menyuburkan iklim inovasi di dunia pendidikan juga merupakan iklim subur untuk tumbuhnya inovasi. Beberapa model-model inovasi tersebut diuraikan dalam sub bab berikut ini .

C. Belajar Inovasi yang telah berkembang

1. Inovasi di Sektor Publik

Kebutuhan inovasi di sektor publik sudah tidak bisa ditawar-tawar lagi, mengingat organisasi birokrasi yang relatif bersifat tertutup belum berhasil menemukan cara berinovasi yang mampu menghasilkan kuantitas dan kualitas inovasi yang diperlukan untuk memecahkan tantangan dari sebuah kebijakan yang muncul. Untuk itu maka pemerintah perlu mengadopsi suatu bentuk inovasi, yang memanfaatkan aset inovasi dari beragam sumber organisasi dan individu untuk menemukan, mengembangkan, dan menerapkan ide-ide dari dalam dan dari luar batas-batas organisasi. Berikut ini disajikan beberapa bentuk inovasi yang telah dilakukan oleh pemerintah.



Sumber : <http://sinovik.menpan.go.id/>

Berbagai inovasi pelayanan publik telah dilaksanakan, baik di tingkat kabupaten, Propinsi, Lembaga maupun Kementian. Kementerian Pendayagunaan aparatur dan Reformasi Birokrasi, menyelenggarakan kompetisi Inovasi Pelayanan Publik. Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik merupakan metoda sebagai entry point untuk mendukung gerakan One Agency One Innovation. Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik Tahun 2014, walaupun dalam waktu singkat selama bulan Januari 2014 masa pendaftarannya secara online, ternyata mendapat sambutan yang baik dari Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah. Hal ini terbukti dengan terdaftarnya 515 inovasi pelayanan publik untuk kemudian dengan proses seleksi yang obyektif, terpercaya dan

independen, diharapkan dapat diperoleh para inovator terbaik. Hasil seleksi berupa 99 Inovasi terbaik tersebut, minimal ringkasan. Dari ke 99 Inovasi terbaik terpilih 33 inovasi yang terbaik dan akhirnya terpilih 9 inovasi terbaik.

Berikut ini disajikan contoh-contoh inovasi public yang telah mendapat penghargaan dari pemerintah yang direkap oleh wahyu suprpti sebagai berikut :

a) GRMS Surabaya

SURABAYA SINGLE WINDOW (SSW)

The screenshot shows the Surabaya Single Window (SSW) website. The main header includes the logo of the Government of Surabaya and the text 'Web Informasi Pusat Pelayanan Terpadu Pemerintah Kota Surabaya'. A 'Meeting Room Online' button is located in the top right corner. The main content area is divided into several sections:

- Sistem Online Terpadu:** Cari informasi tentang Perizinan Investasi Online yang mengaplikasikan metode Paketan.
- Perizinan Online Parsial:** Sistem Registrasi pemohon secara Online untuk mendaftar di berbagai produk pemerintahan kota Surabaya.
- Monitoring Berkas:** Klik tautan ini untuk mengetahui proses perizinan yang sedang berjalan (Monitoring).
- Agenda Pelayanan:**
 - 18 Desember 2012: Pertemuan Harapin dalam rangka HUKS Kota Surabaya ke-720
 - 14 Desember 2012: Dialog tentang Sosialisasi Zimkesmas
 - 07 Desember 2012: Pertemuan Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) Kota Surabaya
- Verifikasi Berkas:** Klik disini untuk melakukan proses verifikasi berkas perizinan secara online.
- Tips Keamanan Transaksi:** Terapkan Tips Keamanan yang disarankan agar proses transaksi Perizinan Online menjadi lebih Mudah dan Aman.

The URL <http://dinkominfo.surabaya.go.id> is displayed at the bottom right of the page.

Produk Inovasi : Sistem Pelayanan Terintegrasi berbasis elektronik

Jenis Inovasi : Teknologi

Kelompok Inovator	: Provinsi / Kabupaten / Kota
Nama Instansi	: Kota Surabaya
Unit Instansi	: Kantor Unit Pelayanan Terpadu Satu Atap
Penggagas	: Bambang DH (Walikota)
Kontak Person	: Kantor Unit Pelayanan Terpadu Satu Atap Kota Surabaya - Jalan Menur No. 31 B - (031) 598 2284
Sumber	: Hasil Observasi langsung ke kota Surabaya
Teknik Validasi	: Observasi. Tahun Inisiasi : 2007. Tahun Implementasi : 2007

Deskripsi

Surabaya Single Window (SSW) merupakan sistem pelayanan perijinan online yang dilakukan oleh Unit Pelayanan Terpadu Satu Atap (UPTSA) Kota Surabaya. Tujuannya SSW antara lain untuk memperpendek waktu pelayanan dan pengecekan data serta persyaratan bisa lebih cermat dilakukan. Melalui SSW, seluruh izin dapat langsung diproses secara bersamaan. Rentang waktu penyelesaian perizinan di SSW ini beragam, mulai dari 14 hari hingga 30 hari tergantung jenis izin yang diajukan. Beberapa izin yang bisa diurus melalui SSW yakni Surat Keterangan Rencana Kota (SKRK), Amdal Lalin, UKL-UPL, Izin Gangguan (HO), Izin Mendirikan Bangunan (IMB), dan Tanda Daftar Usaha Pariwisata (TDUP).

Dengan sistem layanan perizinan online tersebut, masyarakat bisa memasukkan dokumen dari rumah sehingga dapat menghemat waktu dan biaya. Seluruh proses SSW menggunakan data elektronik, terintegrasi dan bisa diakses secara online dari rumah, sehingga semakin memperkecil peluang tatap muka antara pemohon dengan pelaksana tugas di pemerintahan. Dengan begitu, tidak ada peluang nepotisme karena semua dilakukan serba online. Dengan mekanisme baru ini, dapat terwujud adanya kepastian waktu penyelesaian dan pemohon dapat memonitor progres status berkasnya secara online dan riiltime. Selain itu, nilai tambah dari sistem tersebut adalah selain memangkas alur birokrasi juga memudahkan pemohon memantau progres perizinan yang tengah diurus

Untuk mendukung kenyamanan pemohon, UPTSA dilengkapi berbagai fasilitas diantaranya layar informasi touch screen, aplikasi online, cctv, hingga wi-fi area. Disamping itu suasana ruang tunggu yang nyaman semakin memanjakan para pemohon. "Semua fasilitas tersebut diimbangi dengan peningkatan SDM karyawan berupa pelatihan-pelatihan. Timbulnya ide inovasi dipengaruhi oleh faktor penghambat dan pendorong inovasi. Adapun faktor pendorong inovasi adalah : (1) adanya tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan perijinan yang cepat, murah dan transparan, (2) keinginan pemimpin daerah yang sangat tinggi, (3) komitmen seluruh

SKPD teknis yang memiliki kewenangan dan regulasi. Sedangkan Faktor penghambat inovasi adalah :

- 1) Masyarakat masih banyak yang gagap teknologi;
- 2) Pelayanan yang tidak masuk di jaringan maksimal 15 menit harus ditangani;
- 3) Penandatanganan ijin masih di dinas-dinas.
- 4) Membuat mapping sistem dan database pelayanan terpadu disesuaikan dengan alur kerja pelayanan terpadu;
- 5) Membuat alur kerja SSW beserta manajemennya;
- 6) Membangun sistem SSW (software dan hardware) sesuai dengan alur kerja pelayanan terpadu;
- 7) Melakukan pelatihan bagi SDM pengelola sistem;
- 8) Ujicoba sistem SSW;
- 9) Internalisasi SSW kepada seluruh SKPD dan stakeholders;

Adapun manfaat pelayanan publik inovatif ini adalah :

- 1) Seluruh izin dapat langsung diproses secara bersamaan;
- 2) Melalui layanan perizinan online tersebut, masyarakat bisa memasukkan dokumen dari rumah;
- 3) Nilai tambah dari sistem tersebut selain memangkas alur birokrasi juga memudahkan pemohon memantau progres perizinan yang tengah diurus;

4) Dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat secara nyata. eplika :

**b) Adanya sinergi antara Kominfo, dinas Teknis dan UPTSA; **

Kampung Media adalah program penyebarluasan informasi berbasis komunitas dan seluruh kegiatannya menggunakan sebuah portal informasi, berita dan jurnalisme. Dituangkan dalam sebuah media online yang berlandaskan kekuatan jurnalisme warga, yang menampung konten yang dapat diunggah oleh setiap orang yang sudah terdaftar sebagai Warga Kampung Media (sebutan bagi pengguna Kampung Media). Warga Kampung Media diberi kebebasan untuk mengemukakan, mengekspresikan, serta menyampaikan berbagai gagasan, pendapat, ulasan, ataupun tanggapan, sepanjang dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan norma dan hukum yang berlaku di Indonesia.

Partisipasi publik dapat didorong melalui tingkat penyebaran informasi yang merata di tengah masyarakat. Sukar mengharapkan warga agar turut mengambil bagian dalam setiap kegiatan kongkrit, jika mereka tak mengetahui informasi tentang apa yang terjadi di dalam lingkungan tempat mereka tinggal. Dengan demikian, menyebarkan informasi sudah pasti memiliki jalinan amat kuat dengan upaya mendorong partisipasi publik dalam pembangunan. Dalam ungkapan lain, kata-kunci partisipasi publik adalah penyebarluasan informasi.

**c) Pemberantasan KKN pada Jembatan timbang
(Propinsi Jawa Timur)**

SAtu gebrakan lagi dari Jawa Timur terkait dengan pemberantasan Korupsi dengan penerapan teknologi informasi (IT), memudahkan kerja dalam mengantisipasi masalah korupsi, khususnya dalam lingkungan pemerintahan dan mampu menghindari praktik manipulasi yang dilakukan para petugasnya.

Di Jembatan Timbang, misalnya, yang kerap terjadi manipulasi, dengan penerapan IT mampu menghindari praktik manipulasi yang dilakukan para petugasnya. Untuk itu, menilai koordinasi dan supervisi pencegahan (korsupgah) korupsi akan mencegah tindak pidana korupsi dalam lingkungan pemerintahan, menjadi sangat penting. "Pencegahan itu sendiri lebih baik daripada harus menunggu terjadinya korupsi, karena dampak dari korupsi itu cukup besar, yakni merugikan negara cukup besar dan mempengaruhi kesejahteraan masyarakat," Demikianlah yang dikemukakan Gubernur Jawa Timur. "Apabila pencegahan dilakukan terlebih dahulu maka kerugian akan terminimalkan daripada dilakukan penindakan hukum setelahnya.

Mulai tahun 2012, kegiatan tindak korupsi di Jatim bisa ditekan. "Seperti di Jembatan timbang, sekarang terkelola dengan baik. Laporan yang masuk langsung diterima oleh pusat. Apabila terjadi kelebihan muatan, maka denda yang

masuk tercetak langsung, jadi tidak bisa dimanipulasi oleh petugas jembatan timbang karena diterapkannya sistem IT. Salah satu inovasi yang dilakukan dengan pengecekan terhadap penerimaan keuangan daerah. Pengecekan kas dilakukan setiap tanggal 10 dalam setiap bulannya.

"Semua transaksi keuangan harus cocok antara sistem manual dan IT. Langkah ini dilakukan berdasarkan pengalaman dari KPK, Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) mengenai keuangan daerah," katanya.

“Masalah dalam hidup manusia ini bukanlah bagaimana mendapatkan ide-ide atau pikiran baru dan inovatif dan memasukkannya ke dalam pikiran kita, tetapi bagaimana mengeluarkan ide-ide lama yang masih bercokol di kepala kita”.

2. Inovasi di Sektor Dunia Usaha

Adris Wijaya, asal Garut seorang inovator sukses dalam bidang wirausaha. Berkat prestasinya ini Andris mendapat penghargaan sebagai pemenang kategori bidang pangan dalam “Anugerah Inovasi Jawa Barat Award” di tahun 2012.

Sumber : [Http.Wartawirausaha.com](http://Wartawirausaha.com), diakses



tanggal 11 September 2015

Adris menemukan ide lalu menjadikannya sebagai peluang usaha dan akhirnya sukses menciptakan sumber penghasilan baru buat penemunya memang sebuah cerita yang tak akan habis dibahas. Selalu saja ada jalan bagi orang yang berjiwa pengusaha, mereka memikirkan inovasi-inovasi baru yang bisa diciptakan dengan memanfaatkan produk yang telah ada, produk yang telah ada dikemas dalam bentuk dan sajian yang berbeda maka akan muncul produk baru yang berbeda dari produk awalnya. Andris adalah seorang pengusaha muda asal Garut yang sukses lewat usaha nasi

liwet instan hasil kreasinya. Sebuah usaha yang lahir dari hasil inovasinya dalam memanfaatkan beras Garut. Bagi Andris, beras sudah bukan barang aneh lagi dalam kehidupan sehari-harinya, karena sang ayah merupakan seorang pengusaha beras kenamaan di kota dodol tersebut. Andris Wijaya, Contoh Sukses Inovasi Dalam Wirausaha yang memiliki usaha bukan saja di Indonesia tetapi juga manca Negara.

Dalam bidang bisnis misalnya usaha kreatif konter pulsa. Usaha jualan pulsa elektrik di sini bukan hanya menyediakan pulsa elektrik saja, namun juga dengan memberikan 1 kupon terhadap pembeli yang membeli pulsa di atas 10 ribu rupiah. Nantinya setiap 10 kupon yang di tukar anda bisa memberikan suatu bonus seperti kartu perdana, makanan atau minuman. Cara ini terbukti cukup efektif mendongkrak jumlah pembeli pulsa di konter anda. Selain untuk konter pulsa, cara ini juga dapat di lakukan di warnet, percetakan dll. Usaha lain misalnya Kreatif Roti Pesanan yang paling mudah ialah jualan roti dengan bentuk dan rasa sesuai pesanan. Dengan bermodal ide seperti itu maka roti yang anda jual akan memiliki konsumen tetap dan dapat berkembang dengan sangat cepat.



Sumber : [Http.Wartawirusaha.com](http://Wartawirusaha.com),
diakses tanggal 11 September 2015

Remaja yang luar biasa, gemar berjualan sejak SMA ini menjadi pengusaha kosmetik sukses , goodtea, the hijau berkualitas dengan aroma melati. Inilah salah satu bentuk inovasi produk. Anda bisa memberikan banyak contoh lain yang terkait dengan inovasi produk lainnya.

3. Inovasi Di Sektor Masyarakat

Inovasi juga terjadi di masyarakat, banyak contoh inovasi-inovasi yang terjadi di masyarakat. Salah satu contohnya adalah tukang taman renik tahan banting. Dengan inovasi Bioreklamasi : Teknologi Pemacu Pertumbuhan Tanaman Hutan pada Lahan Pasca Tambang. Dengan innovator Maman Turjaman; Erdy Santoso; Ragil S. B. Irianto; Irnayuli R. Sitepu; Luciasih Agustini; Sarah Faulina.

Deskripsi Singkat Inovasi

Fungsi Mikoriza Arbuskula (FMA) adalah kelompok jamur (fungi) akar pada tanaman tingkat tinggi yang mampu bersimbiosis secara terus menerus pada kondisi tanah yang sangat ekstrim, seperti pH masam atau pH basa. Akar tanaman melalui simbiosis dengan FMA mempunyai kemampuan menyerap unsur-unsur penting dan nutrisi mikro yang dibutuhkan tanaman hutan. FMA memiliki hubungan simbiosis yang luas dengan berbagai jenis macam tanaman hutan, seperti akasia, sengon, jabon, cendana, gaharu, jati, gelina, mahoni, mindi, mimba, kaliandra dan nyamplung. Karakteristik FMA yang unik sangat sesuai jika diaplikasikan pada bioreklamasi lahan pasca tambang yang sangat tidak subur. *Arbuscular Mycorrhizal Fungi (AMF) is a group of fungus, able to symbiotically live along on the roots of other higher plants in soil with very extreme conditions, such as very acidic or alkaline pH. Roots from the higher plants can absorb important minerals and micro nutrients symbiotically using AMF. In simple, AMF superior characteristics make it possible for plants to live in a very harsh condition such as post-mining land with seriously degraded soil.*

Perspektif:

Alam telah menyediakan semua sarana dan cara untuk menjaga kelangsungan. Manusia hanya diminta untuk memahami, mengemas dan melaksanakannya.

Keunggulan Inovasi:

- Membantu tanaman hutan menyerap unsur hara pada kondisi tanah yang tidak subur.
- Meningkatkan *success rate* reklamasi dari lahan pasca tambang

Potensi Aplikasi:

Inovasi ini bisa diaplikasikan untuk program-program reboisasi atau reforestasi, khususnya untuk lahan-lahan dengan kerusakan berat, antara lain lahan reklamasi pertambangan.

Bentuk inovasi masyarakat lainnya adalah Cerdas Melawan Sel Kanker (*Smart Dealing with Cancer Cells* . Preparasi Radiofarmaka I-131 (MIBG) untuk Diagnosa dan Terapi Penyakit Kanker Neuroblastoma. Dengan inovator Drs. Purwoko; Drs. Adang Hardi Gunawan; Maskur, SST; Ratna Dini H. S.Si

Deskripsi Singkat:

Neuroblastoma merupakan salah satu jenis tumor ganas yang banyak menyerang bayi dan anak-anak. Beberapa kasus neuroblastoma telah terjadi di Indonesia. Penyakit ini mengganggu fungsi kelenjar adrenal dalam menghasilkan adrenalin di dalam tubuh penderitanya. Pemeriksaan dengan radiofarmaka I-131 (*MIBG atau Meta-Iodobenzilguanidin*) dapat dilakukan untuk mengetahui lokasi

dan batas sebaran dari tumor atau kanker neuroblastoma sehingga dapat diketahui tingkat stadiumnya. Diharapkan pasien dapat memperoleh penanganan serta pengobatan yang cepat dan tepat. MIBG lebih baik dibandingkan *CT Scan* atau MRI dalam hal pencitraan dan untuk kemoterapi lebih spesifik menyerang sel kanker. Tahap pengembangan preparasi MIBG di Indonesia telah mendapatkan persetujuan dari komite etik.

Perspektif:

Kemampuan menghasilkan bahan-bahan radiofarmaka di Indonesia sangat dibutuhkan untuk diagnosa yang tepat, efisien dan ekonomis; guna identifikasi dini dan pengobatan penyakit tumor dan kanker bagi masyarakat.

Keunggulan Inovasi:

- Lebih sensitif dibandingkan dengan metode diagnosa lain, seperti CT Scan dan MRI (*Magnetic Resonance Imaging*).
- Lebih ampuh membunuh sel-sel kanker neuroblastoma dibandingkan dengan metode lainnya.
- Telah diuji coba secara klinis
- Menampilkan hasil pencitraan yang bagus

Potensi Aplikasi:

Dapat diaplikasikan di rumah sakit dengan layanan radioterapi dan radiologi, untuk meningkatkan standar

pelayanan dalam diagnosa *MIBG Scandan* radioterapi kanker *neuroblastoma*.

D. Tahapan Pelaksanaan Inovasi dalam Organisasi

Bagaimanakah mengembangkan inovasi dalam organisasi anda ?

1. Melakukan diagnosis organisasi. Dalam tahapan ini penyelenggara pelayanan public mengidentifikasi permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan pelayanan publik. Pelayanan ini dapat berupa pelayanan jasa, pelayanan administrasi maupun pelayanan barang. Kegiatan ini dilakukan oleh tim dengan menggunakan teknik-teknik analisis masalah, misalnya anda dapat menggunakan SWOT analisis, Fokus group discussions, analisis pohon masalah, dan lain sebagainya. Hasil analisis ini dapat dipergunakan dalam merancang pengembangan pelayanan public yang inovatif.
2. Membuat profil perencanaan inovasi.
Profil ini dapat berupa rencana bagaimana pandangan masyarakat terhadap proyek inovasi yang organisasi anda akan lakukan. Keuntungan dari membangun profil ini adalah memberikan pandangan yang berbeda serta membuat anggota tim inovasi tetap fokus ketika mengadakan sesi diskusi bersama tentang proyek inovasi ini. Melakukan profil ini berarti mengumpulkan banyak sudut pandang dan informasi. Semakin banyak pendapat dalam proyek inovasi maka pengetahuan anda akan

meningkat sehingga akan membantu dalam pengambilan keputusan.

3. Membuat Rancangan Inovasi.



Sumber: <https://www.google.co.id/> kata bijak perencanaan&biw

Sebelum membuat rancangan inovasi, perlu dibuat canvas model (BMC) inovasi. Bentuk dari BMC ber macam-macam, namun karena namanya canvas, secara prinsip, hal itu dibuat dalam satu lembar kanvas atau kertas yang bisa secara langsung menggambarkan model bisnis yang hendak kita lakukan. Namun apakah BMC itu? Bedanya dengan canvas model inovasi adalah sebuah panduan bagaimana melaksanakan agar inovasi itu bisa berjalan dan tercapai, tentunya harus disertai dengan tujuan bisnis serta alasan bahwa bisnis ini layak dan bisa untuk dilakukan. Jadi, kalau model bisnis adalah tentang bagaimana cara bisnis Anda menghasilkan uang, rencana bisnis (business plan) adalah pernyataan yang berisi tentang penjelasan usaha yang mau dilakukan, ada riset pasarnya, rencana keuangannya, rencana operasionalnya,

rencana manajemen dan pemasarannya. Business plan lebih kompleks. Bersama Alexander Osterwalder, Yves Pigneur adalah penulis buku Business Model Generation. Dengan memahami Business Model Canvas, kita dapat menguasai konsep bisnis model yang rumit menjadi lebih sederhana yang ditampilkan dalam bentuk lembar kanvas berisi 9 kotak, yang disebut peta sembilan elemen, yang mencakup Customer Segments, Value Propositions, Channels, Customer Relationships, Revenue Streams, Key Resources, Key Activities, Key Partnerships, dan Cost Structures. Salah satu contoh Canvas model inovasi tergambar sebagai berikut:

**KANVAS MODEL INOVASI
PELAYANAN PENINGKATAN PRODUKTIVITAS BAGI UKM
MELALUI PELATIHAN KEWIRAUSAHAAN
DI BALAI BESAR PENINGKATAN PRODUKTIVITAS**

Mitra kerja	Kegiatan utama	Nilai yg ditawarkan	Hubungan Klien	Target Klien
a. Disnakertrans b. Dinas terkait (Dinas KUKM, dinas Perdagangan, Perbankan) c. Lembaga swasta terkait (LPM, LPK, IWAPI dll)	a. Pembentukan Tim dan pembagian tugas b. Penyusunan rencana kegiatan; c. Kordinasi dengan stakeholder	a. Meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan berwirausaha (kemasan, produk, pemasaran, laba rugi);	a. Pembinaan bagi UKM; b. Konsultan di bidang peningkatan produktivitas	Usaha Kecil dan Menengah (UKM) pusat dan daerah

	<p>d. Inventarisir data UKM e. Penetapan lokasi; f. Penetapan Instansi/ lembaga penyelenggaraan pelatihan g. Penjadwalan</p>	<p>b. Penggunaan sumber daya secara efektif, efisien dan kualitas; c. Nilai tambah UKM; d. Mengetahui kemampuan tolok ukur UKM;</p>		
	<p>Sumber daya</p> <p>a. SDM (Instansi/ lembaga terkait); b. Anggaran c. Bahan dan peralatan d. Sarana (ruang kelas)</p>	<p>e. Penerapan tehnik dan metode peningkatan produktivitas</p>	<p>Pelayanan</p> <p>Pelatihan Kewirausahaan di bidang peningkatan produktivitas</p>	
<p>Unsur biaya</p> <p>a. Biaya rapat pembahasan dengan stakeholder b. Biaya rekrut peserta; c. Biaya perlengkapan peserta; d. Biaya Konsultan, Narasumber/pengajar; e. Biaya alat dan bahan pelatihan; f. Biaya sewa ruang kelas; g. Biaya PKL ke Perusahaan.</p>		<p>Imbalan/revenue</p> <p>a. Meningkatkan pelayanan di bidang produktivitas; b. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan di bidang kewirausahaan; c. Meningkatnya produktivitas kerja bagi UKM; d. Penyerapan tenaga kerja bagi masyarakat;</p>		<p>Resiko</p> <p>Resistensi pemantauan perkembangan UKM terhadap kegiatan pelayanan peningkatan produktivitas di pusat dan daerah</p>

Legalitas (aturan yg mendukung terhdp proyek)	Akuntabilitas	Sustainalibitas (berkelanjutan)
a. Permen No. PER. 07/MEN/ IX/2009 Tentang Pedoman Pelayanan Produktivitas; b. Kermen No. KEP. 404/MEN-SJ/X/2011 Tentang tugas, fungsi dan uraian tugas Unit Pelaksana Teknis dilingkungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Meningkatnya kepercayaan UKM terhadap Tugas dan fungsi BBPP dalam pelayanan peningkatan produktivitas	Pelayanan peningkatan produktivitas UKM mengacu pada penerapan alat dan tehnik peningkatan produktivitas

Keterangan :

- a. *Customer Segments* : menggambarkan *segment* pelanggan yang akan menggunakan jasa/produk yang akan ditawarkan. Misalnya untuk kanvas model inovasi di atas mahasiswa, pelajar dan lain sebagainya. *Customer segments* ini disesuaikan dengan canvas model inovasinya.
- b. *Value Proposition* : Menggambarkan keunikan yang menentukan mengapa jasa/produk kita dipilih oleh pelanggan. Misalnya menambah jejaring kerja, memudahkan mengakses data dan lain sebagainya.
- c. *Channels*: menggambarkan bagaimana organisasi berkomunikasi dengan konsumen dan menyampaikan nilai yang ditawarkan
- d. *Customer relationships* : menggambarkan cara organisasi mebin hubungan dengan pelanggan. Tujuannya untuk mendapatkan pelanggan baru , mempertahankan pelanggan lama atau meningkatkan pembelian pada pelanggan lama;

- e. *Revenue* : Menggambarkan bagaimana organisasi mendapat uang dari setiap *sustomer segment* yang dilayani.
- f. *Key Resources* : menggambarkan asset-aset terpenting yang dibutuhkan oleh organisasi dalam menciptakan nilai yang dijanjikan kepada pelanggan tersebut.
- g. *Key partner*. Menggambarkan mitra kerja yang akan membantu organisasi dalam mewujudkan nilai-nilai yang dijanjikan. Mitra kerja dibutuhkan dalam menciptakan nilai yang sudah dijanjikan kepada pelanggan tersebut.
- h. *Key Activities* : Menggambarkan kegiatan penting yang dibutuhkan dalam menciptakan nilai yang sudah dijanjikan kepada pelanggan;
- i. *Cost Structure* : Menggambarkan semua biaya yang muncul akibat beroperasinya model bisnis. Biaya tersebut juga dipengaruhi oleh strategi yang dipilih perusahaan atau menekankan kepada biaya rendah atau menekankan nilai-nilai manfaat yang istimewa.

Bagaimanakah langkah-langkah pembuatan canvas inovasi ? Langkah awal membuat BMC adalah menuliskan customer segmen yang akan kita pilih/ menentukan lebih dulu siapa bakal pelanggannya. Dengan begitu, mereka baru menawarkan produk yang sesuai dengan siapa pelanggannya. Setelah menentukan siapa pelanggan kita, lalu kita perjelas apa yang mau kita tawarkan ke pelanggan tersebut, di sanalah kita menuliskan "Value proposition".

Seperti misalnya, perusahaan penerbangan Air Asia, di mana customer segmennya adalah kelas menengah, mereka mempunyai value proposition yang simple, yakni 'Now Everyone Can Fly'. Langkah berikutnya adalah dengan cara apa atau melalui apa hal itu bisa sampai ke pelanggan. Ini berarti kita masuk ke dalam "Channels". Apakah kita menjualnya lewat toko, atau lewat internet (online), atau lewat pameran dagang, atau dari rumah ke rumah, dan banyak cara lainnya. Misalnya Anda mau jualan rumah, maka channel atau salurannya bisa lewat toko, atau lewat facebook, atau bisa juga Anda berjualan dengan mobil keliling dan sebagainya.

Customer relationship merupakan tahapan yang harus dilakukan, kegiatan ini bisa macam-macam, misalnya membentuk komunitas, sebagai contoh ada perusahaan bus yang membuat komunitas pencinta bus tersebut. Bisa juga sebuah bank membuat program pelatihan untuk nasabahnya agar hubungannya makin erat. Ini juga menuntut kreativitas dan inisiatif dari kita sebagai entrepreneur untuk mengelola customer relationship yang efektif. Jika semua ini berjalan lancar, Anda akan mendapatkan pemasukan uang atau, Revenue Streams. Dari mana Anda bisa mendapatkan pemasukan uang itu? Bisa dari penjualan produk atau jasa yang Anda tawarkan, atau Anda juga bisa pikirkan cara-cara lain yang memungkinkan Anda mendapatkan uang lebih banyak.

Misalnya, awalnya Anda buka rumah makan, penghasilan Anda adalah dari jual makanan dan minuman.

Untuk bisa menjalankan bisnis yang kita lakukan, kita perlu yang namanya *key resources*. Artinya adalah sumber daya kunci apa saja yang kita perlukan. *Key resources* pada dasarnya adalah modal, namun kita harus ingat, modal tidak hanya uang saja. Sumber daya seperti pegawai hingga kegiatan yang Anda lakukan, akan membutuhkan biaya (*costs*). Maka Anda perlu menjelaskan, biaya-biaya apa saja yang harus Anda keluarkan. Sebagai contoh, membayar biaya pegawai, biaya telepon, biaya operasional, pajak dan lain sebagainya.

Nah, bagaimana kita bisa menilai bisnis model kita ini bagus? Prinsipnya sederhana, yakni biaya yang Anda keluarkan harus lebih kecil dari uang yang akan Anda terima. *Cost structures* harus lebih kecil ketimbang *Revenue streams*. Dengan begitu model bisnis Anda layak untuk dilakukan.

Berdasarkan *canvas inovasi* ini anda dapat membuat rancangan pelayanan public yang inovatif. Rancangan ini berisi tentang:

1. Nama kegiatan: berisi deskripsi nama kegiatan pelayanan public yang inovatif
2. Tujuan Kegiatan berisi kegiatan jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang.

3. Pentahapan kegiatan berisi tahapan-tahapan kegiatan untuk mencapai tujuan, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang
 4. Waktu: berisi kapan kegiatan tersebut diselesaikan
 5. Penanggungjawab: siapa yang bertanggungjawab terhadap kegiatan tersebut.
4. Pengambilan keputusan strategis:
- Apa yang akan anda lakukan dan mengapa anda memilih opsi tersebut dibandingkan dengan opsi yang lain? Beberapa keputusan penting tentang inovasi patut diambil ketika proyek tersebut hanya kelihatan bagus dari luar tetapi ternyata gagal dikembangkan seperti yang diharapkan. `Dalam pengambilan keputusan tentang inovasi harus diperhatikan bahwa keputusan yang diambil memiliki dasar pertimbangan strategik yang berkaitan dengan tujuan organisasi secara luas.
- Sangatlah penting bagi organisasi untuk memiliki strategi inovasi di dalam organisasi untuk menolong memprioritaskan perubahan-perubahan yang sudah organisasi ciptakan dalam bentuk cara melakukan sesuatu (cara ini juga disebut inovasi proses). Strategi inovasi dari dalam organisasi akan membantu menghindari situasi dimana organisasi anda menghabiskan energi untuk memperbaiki detail yang tidak relevant sementara perubahan penting yang seharusnya dilakukan ditinggalkan.

Hal penting lainnya bagi organisasi yang akan melakukan inovasi adalah membangun sebuah visi. Setelah membuat visi, pastikan setiap orang memahami gambaran besar dari ide inovasi tersebut (Apa yang ingin anda capai dengan inovasi). Karena ketiapi setiap orang sudah mengetahui gambaran besarnya dan sudah jelas tentang tantangan dari ide inovasi tersebut, mereka dapat memberikan kontribusi kreatifitas dan energy untuk mewujudkan ide tersebut.

Strategi inovasi di atas tidak hanya dibutuhkan oleh organisasi komersil tetapi juga dibutuhkan oleh organisasi publik untuk merubah permasalahan seputar pendidikan, kesehatan, transportasi, dan lain sebagainya. Organisasi publik membutuhkan strategi inovasi supaya uang yang diperoleh dari penerimaan pajak masyarakat dan digunakan untuk mendanai proyek inovasi tidak habis dengan percuma. Dengan menggunakan strategi inovasi, organisasi publik dapat menggunakan uang rakyat dengan bijak dan tidak menghabiskan uang untuk proyek inovasi yang kelihatannya menarik tetapi tidak bagus untuk peningkatan layanan di jangka panjang. Organisasi publik membutuhkan perubahan yang fokus dan menargetkan dampak nyata bagi masyarakat. Untuk membuat inovasi seperti ini, organisasi publik membutuhkan kedisiplinan untuk memanage proyek inovasi yang besar supaya proyek tersebut dapat selesai tepat waktu dan didalam

budget bahkan untuk kasus terburuk menutup proyek inovasi yang mungkin akan gagal.

5. Tindakan strategis:

Bagaimana anda dapat memastikan proyek tersebut terlaksana serta dukungan dan evaluasi dilakukan terhadap proyek inovasi yang sedang berlangsung.

6. Mewujudkan Ide Inovasi.

Ketika ide inovatif sudah dipilih dan diterima oleh organisasi, maka ide tersebut harus melewati beberapa tahapan pengembangan agar ide inovasi menjadi nyata. Penting bagi setiap organisasi untuk memiliki sebuah proses standard bagi pengembangan inovasi.

Struktur standard untuk proses inovasi adalah untuk membawa ide kreatif ke tahapan selanjutnya. Di setiap tahapan, ide tersebut harus dievaluasi untuk selanjutnya diputuskan apakah ide tersebut layak untuk dilanjutkan. Untuk setiap tahapan dimana ide tersebut lolos, peningkatan waktu, sumber daya, dan uang harus didedikasikan untuk proyek inovasi ini. Proses pengetesan ide ini sering kali disebut lorong pengembangan ide.

Berikut adalah contoh lorong pengembangan ide



Sumber : Jhon Bessant, *Inovation*, 2009:19

Chat di atas dapat dijabarkan sebagai berikut :

Di tahap awal banyak ide inovatif diperlukan untuk memulai proses tetapi pada tahapan selanjutnya akan banyak dari ide-ide tersebut yang ditolak karena dirasa tidak mungkin untuk dikerjakan atau karena alasan lain. Hanya ide yang terbaik yang memiliki kemungkinan berhasil tinggi yang akan melaju ke tahap berikutnya. Lorong pengembangan ide diatas merepresentasikan empat tahapan kunci yang harus dilewati ide inovatif sebelum ide tersebut diluncurkan. Tahapan pertama adalah ide atau konsep awal. Keputusan harus dibuat untuk memastikan ide-ide yang berada ditahap ini memiliki potensi untuk menguntungkan organisasi anda dan apakah biaya yang harus dikeluarkan untuk membiayai ide ini akan menguntungkan ke depannya. Tahapan kedua adalah eksplorasi detail ide untuk mengetahui apakah ide tersebut dapat diaplikasikan. Di tahap ini juga konsep ide ini harus dikembangkan sehingga ide ini dapat didiskusikan dan dibagikan dengan orang lain karena nantinya mungkin akan membutuhkan orang lain tersebut untuk memberikan sumber daya, waktu dan bahkan pendanaan untuk mewujudkan ide inovatif ini. Tahap ketiga adalah pengujian ide. Dalam proses tahap ini terkadang ide inovatif tersebut perlu dibuat sebuah prototype dan mengujinya dengan pihak yang terkait dengan ide tersebut kemudian melihat bagaimana reaksi pihak terkait terhadap ide inovatif yang diluncurkan.

Ide inovasi tidak akan ada artinya apabila tidak dilaksanakan.

7. Menyusun canvas inovasi

sebagai acuan dalam pengembangan model inovasi pelayanan public. Penyusunan ini melibatkan tim yang dikelola secara efektif. Teknik penyusunan kanvas inovasi seperti dalam modul 3. Dalam hal ini anda harus perlu menerapkan langkah-langkah dalam inovasi yang meliputi :

1) Invention (Penemuan)

Invention meliputi penemuan-penemuan tentang sesuatu hal yang baru, biasanya merupakan adaptasi dari yang telah ada. Akan tetapi pembaharuan yang terjadi dalam pendidikan, terkadang menggambarkan suatu hasil yang sangat berbeda dengan yang terjadi sebelumnya.

2) Development (Pengembangan)

3) Dalam proses pembaharuan biasanya harus mengalami suatu pengembangan sebelum ia masuk dalam dimensi skala besar. Development sering bergandengan dengan riset, sehingga prosedur research dan development merupakan sesuatu yang biasanya digunakan dalam pendidikan. Research dan development, meliputi berbagai aktivitas, antara lain riset dasar seperti: pencarian dan pengujian teori-teori belajar.

4) Diffusion (Penyebaran)

Konsep diffusion seringkali digunakan secara sinonim dengan konsep dissemination, tetapi disini diberikan konotasi yang berbeda. Definisi diffusion menurut Roger (cecep wijaya 1992:11) adalah suatu persebaran suatu ide baru dari sumber inventionnya kepada pemakai atau penyerap yang terahir.

5) Adoption (Penyerapan)

Secara mendetail menurut katz dan hamilton (Cece Wijaya, 1992:12) definisi proses pembaharuan dan difusi dalam butir-butir berikut ini:

(a) Penerimaan.

(b) Melebihi waktu biasanya.

(c) Dari beberapa item yang spesifik, ide, atau praktek/kebiasaan.

(d) Oleh individu-individu, grup, atau unit-unit yang dapat mengadopsi lainnya berkaitan.

(e) Saluran komunikasi yang spesifik.

(f) Terhadap struktur sosial.

(g) Terhadap suatu sistem nilai atau kultur tertentu.

8. Penyusunan Rancangan Inovasi Agar inovasi diterima oleh stakeholder maka perlu melibatkan semua pihak dalam penyusunannya. Oleh karena itu keterlibatan seluruh komponen tenaga kependidikan dan siswa sangat diperlukan. Dalam penyusunan rancangan ini diperlukan berfikir kreatif.

9. Implementasi Rancangan Inovasi .Implementasi inovasi pendidikan perlu dibentuk tim efektif yang mampu melaksanakan implementasi secara efektif. Catat seluruh hambatan-hambatan yang ada sebagai bahan dalam penyempurnaanya.
10. Evaluasi Implementasi dan Tindak Lanjut.
Evaluasi sangat diperlukan, mulai dari identifikasi permasalahan, perencanaan inovasi pendidikan sampai dengan implementasinya sebagai bahan dalam penyempurnaan implementasi dalam pelayanan dalam bidang pendidikan.

Jika kamu takut melangkah, lihatlah bagaimana seorang bayi yang mencoba berjalan. Niscaya akan kau temukan, bahwa setiap manusia pasti akan jatuh. Hanya manusia terbaik lah yang mampu bangkit dari ke jatuhnya (Anonim)

E. Latihan

Setelah anda mengumpulkan banyak referensi terkait dengan seminar proposal proyek anda, akan dibekali beberapa teknik membangun tim efektif. Merode ini sangat diperlukan unuk meminimalisasi adanya trauma ata penyakit psiki yng lain.. Apakah Tim efektif itu dan bagaimana menaklukan dia agar kita bebas melaksanakan tugas secara efektif.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Tantangan internal dan eksternal dalam era globalisasi membawa konsekuensi melakukan inovasi-inovasi. Inovasi-inovasi tersebut baik dalam inovasi di sector public maupun inovasi bisnis. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan pelayanan terhadap publik. Untuk mampu melaksanakan inovasi diperlukan kemampuan berfikir kreatif. Berpikir kreatif adalah suatu bakat yang dibawa sejak lahir dan sekumpulan keterampilan yang dapat dipelajari, dikembangkan dan digunakan untuk memecahkan masalah sehari-hari.

Berbagai teknik dapat digunakan dalam mengembangkan cara berfikir sempit. Beberapa teknik diantaranya adalah Teknik berfikir tingkat rendah, teknik berfikir tingkat menengah dan teknik berfikir tingkat tinggi. Dalam menggunakan teknik-teknik berfikir ini akan menghasilkan inovasi-inovasi baru yang dapat dipergunakan dalam organisasinya. Sedangkan Inovasi adalah penerapan praktis dari ide yang kreatif. Hasil kreativitas baru dapat dikatakan sebagai sebuah inovasi jika telah diterima oleh pasar dan memiliki nilai guna dalam membantu memecahkan masalah kehidupan. Kreativitas merupakan potensi yang dimiliki oleh setiap manusia sejak lahir dan dapat dibentuk dan dilatih. Inovasi disebut sebagai sebuah inovasi apabila telah memenuhi ciri-ciri inovasi. Pentingnya belajar dari

inovasi-inovasi yang berkembang, baik di masyarakat, pemerintah maupun lingkungan bisnis. Hal ini akan berdampak terhadap perencanaan inovasi akan optimal. Perencanaan inovasi untuk mengibakan segera optimal.

B. Tindak lanjut

1. Penerapan pola pikir kreatif bagi aparatur birokrasi agar didukung dengan adanya komitmen pimpinan yang memberikan peluang untuk berkembangnya kreativitas.
2. Harus segera dibentuk payung hukum yang jelas bagi aparatur dalam mengembangkan kreativitasnya dalam menciptakan inovasi-inovasi terutama terhadap kreativitas yang berimplikasi hukum.
3. Tidak akan ada inovasi tanpa adanya pimpinan yang memberikan keteladanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, Djamaludin, Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi, Surabaya: PT Erlangga, 2012.
- Alex Osborn, *Applied Imagination*, 1986
- Duncan Mac Rae, Jr and James A. Wild, Policy Analysis For Public Decision University of North Carolina at Chapel Hill
- Bambang Hendrawanto, <http://ikhtisar.com/rahasia-pemecahan-masalah-kreatif/#sthash.lxtOBZ7r.dpuf>
- Dahlen, Dahlen, Creativity Unlimited, Thinking Inside The Box for Business Innovation , England : Jhon Whley & Son, Ltd, 2008
- Davila, Epstein, Shelton, Profit-making Innovation, Jakarta : PT Buana Ilmu populer, 2009.
- Dave Francis and Mike Woodcock, Manajer tanpa Hambatan, PT Gramedia, Jakarta, 1986
- De Bono, Edward, Lateral thinking
<http://dkv.binus.ac.id/files/2012/05/Banner05-52x64.jpg>
- Reed, James and G Stoltz Paul, Put Your Mindset to work, PT Elex Media Komputindo, Kompas Gramedia, Jakarta, 2011
- Endang Supardi, Drs, M.Si, Kiat Mengembangkan Sikap Kreatif dan Inovatif, Direktorat Pendidikan Menengah Kejuruan- Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, Departemen Pendidikan Nasional, 2004

_____, Kreativitas, Direktorat Tenaga Kependidikan-Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Departemen Pendidikan Nasional, 2008

Carol Kinsey Goman, Ph.D, Creativity in Business A Practical Guide for Positive Thinking, Thomson Course Technology, Boston, 2000

(<http://www.axzopress.com/downloads/pdf/1560525339pv.pdf>), diakses 12 Nopember 2012

Suprpti, Wahyu, Pengaruh Kepemimpinan transformasional, sikap menghadapi perubahan, aktualisasi diri , kreativitas terhadap inovasi, Disertasi, Jakarta,2013 .

Bahan Presentasi Ciputra University, 2012

<http://bisnis.liputan6.com/read/783906/tahun-depan-pns-yang-kreatif-inovatif-dapat-tunjangan-kerja> (diakses tanggal 8 Januari 2014)



BAHAN AJAR DIKLAT KEPEMIMPINAN TINGKAT IV

**AGENDA INOVASI
PENGENALAN POTENSI DIRI**

Wahyu Suprpti



**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIC INDONESIA**



Terpercaya
Orientasi mutu
Proaktif

KATA PENGANTAR

Dalam era global yang dinamis dan dalam rangka menyambut masyarakat ekonomi ASEAN, pemerintah Indonesia dituntut untuk mampu mengembangkan diri dan meningkatkan daya saing. Dengan adanya tuntutan ini, maka mau tidak mau pemerintah Indonesia harus mempersiapkan segala sesuatunya agar dapat berkompetisi dengan negara – negara lain. Untuk itu, salah satu faktor penting dalam peningkatan daya saing dan pembangunan nasional adalah kualitas pengembangan kompetensi pejabat instansi pemerintah melalui pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan (Diklatpim). Sedangkan salah satu faktor kunci keberhasilan penyelenggaraan Diklatpim adalah kualitas isi bahan ajar.

Pembelajaran dalam Diklatpim terdiri atas lima agenda yaitu Agenda Self Mastery, Agenda Diagnosa Perubahan, Agenda Inovasi, Agenda Membangun Tim Efektif dan Agenda Proyek Perubahan. Setiap agenda terdiri dari beberapa mata diklat yang berbentuk bahan ajar. Bahan ajar Diklatpim merupakan acuan minimal bagi para pengajar dalam menumbuh kembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta Diklatpim terkait dengan isi dari bahan ajar yang sesuai agenda dalam pedoman Diklatpim. Oleh karena bahan ajar ini merupakan produk yang dinamis, maka para pengajar dapat meningkatkan pengembangan inovasi dan kreativitasnya dalam mentransfer isi bahan ajar ini kepada peserta Diklatpim. Selain itu, peserta Diklatpim dituntut kritis untuk menelaah isi dari bahan ajar Diklatpim ini. Sehingga apa yang diharapkan penulis, yaitu pemahaman secara keseluruhan dan kemanfaatan dari bahan ajar ini tercapai.

Akhir kata, kami, atas nama Lembaga Administrasi Negara, mengucapkan terima kasih kepada tim penulis yang telah meluangkan waktunya untuk melakukan pengayaan terhadap isi dari bahan ajar ini. Kami berharap budaya pengembangan bahan ajar ini terus dilakukan sejalan dengan pembelajaran yang berkelanjutan (*sustainable learning*) peserta. Selain itu, kami juga membuka lebar terhadap masukan dan saran

perbaikan atas isi bahan ajar ini . Hal ini dikarenakan bahan ajar ini merupakan dokumen dinamis (*living document*) yang perlu diperkaya demi tercapainya tujuan jangka panjang yaitu peningkatan kualitas sumberdaya manusia Indonesia yang berdaya saing. Demikian, selamat membaca dan membedah isi bahan ajar ini. Semoga bermanfaat.

Jakarta, Desember 2015
Kepala LAN RI,

Dr. Adi Suryanto, M.Si

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Deskripsi Singkat	3
C. Hasil Belajar	3
D. Indikator Hasil Belajar	3
E. Materi Pokok dan Sub Materi Pokok	4
F. Metode Pembelajaran	5
G. Petunjuk Penggunaan Modul	5
BAB II KONSEP DASAR POTENSI DIRI PEMIMPIN	
A. Pengertian, Konsep Dan Definisi Potensi Diri Pemimpin	7
B. Relevansi, Potensi Diri Dengan Kepemimpinan	10
C. Latihan	14
BAB III JENIS POTENSI DIRI YANG MENDUKUNG KREATIVITAS DAN INOVASI	
A. Potensi Fisik	15
B. Potensi Kecerdasan Intelektual	18
C. Potensi Kecerdasan Emosi	20
D. Potensi Kecerdasan Spiritual	24
E. Potensi Kecerdasan Ketahanan Malangan	26
F. Latihan	33

BAB IV	IDENTIFIKASI POTENSI DIRI YANG RELEVAN DENGAN KEPEMIMPINAN KREATIF DAN INOVASI	
A.	Konsep Dasar Pengukuran Potensi Diri	38
B.	Teknik-teknik Pengukuran Potensi Diri	40
C.	Tips Pengembangan Potensi Yang Relevan dengan Pemimpin Kreatif dan Inovatif	61
D.	Latihan	83
BAB V	PENUTUP	
A.	Kesimpulan	84
B.	Tindak Lanjut	85

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang



Sumber :

<https://www.google.co.id/search/GAMBAR+POTENSI+DIRI>

**Bagaimana kita bisa mengenal orang lain,
kalau diri sendiri belum kenal.**

*How will you know the others while you don't know yourself?
(anonim)*

Peran pemimpin sangat diperlukan dalam suatu organisasi dalam membantu organisasi dalam proses perubahan. Mengapa karena pemimpin dengan kepemimpinannya mampu mempengaruhi aktivitas dari suatu kelompok yang sudah

terorganisasi untuk mencapai suatu tujuan. (Rauch & Behling, 1984) . Sedangkan House, dkk dalam Yukl (2002) mendefinisikan pemimpin adalah seseorang yang dengan kemampuan dari seorang individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang untuk memberikan kontribusinya guna mencapai keefektifan dan kesuksesan organisasi. *ASEAN Community* berdampak terhadap perubahan-perubahan dalam organisasi. Perubahan-perubahan tersebut baik internal maupun eksternal yang akan berdampak terhadap kinerja pemimpin dan kinerja organisasi. Oleh karena itu pemimpin perlu melaksanakan kegiatan secara kreatif dan inovatif.

Agar kepemimpinannya efektif dan efisien, maka seorang pemimpin perlu mengenal potensi diri dan potensi staf. Pengenalan terhadap diri sendiri merupakan prioritas utama seorang pimpinan. Hal ini sesuai dengan kata bijak :”Kenalilah dirimu sendiri sebelum mengenal orang lain”. Pengenalan diri berkaitan dengan potensi-potensi yang dimiliki oleh dirinya sendiri. Sebagai seorang pemimpin di level pelaksana program anda harus bertindak profesional dan mampu memberdayakan semua sumberdaya dalam organisasinya baik Sumberdaya Manusia maupun sumberdaya lain dalam organisasi. Agar mampu memberdayakan Sumberdaya Manusia yang ada dalam organisasi perlu mengenal dengan jelas siapa saja orang-orang yang berada di bawah kepemimpinannya. Dengan memahami potensi-potensi diri dan potensi orang yang dipimpin ini akan memungkinkan memberdayakan potensi-potensi staf dan organisasi secara

optimal, dalam artian visi dan misi organisasi akan tercapai secara optimal. Berkaitan dengan hal tersebut maka dalam Pelatihan Pim IV Pola baru diberikan muatan materi “Pengenalan Potensi Diri.”

B. Deskripsi Singkat

Mata Pelatihan ini membekali peserta Pelatihan dengan kemampuan mengidentifikasi potensi diri yang relevan dengan kepemimpinan. Hal-hal yang dibahas meliputi pengertian potensi diri, berbagai potensi diri yang mendukung kreativitas dan Inovasi dan teknik mengidentifikasi potensi diri yang relevan dengan kepemimpinan inovatif. Mata Pelatihan disajikan secara interaktif melalui metode ceramah interaktif, diskusi, simulasi, dan praktik. Kerberhasilan peserta dinilai dari kemampuannya dalam mengidentifikasi potensi diri yang relevan dengan kepemimpinan.

C. Hasil Belajar

Setelah selesai mempelajari modul ini peserta diharapkan mampu mengidentifikasi potensi diri yang relevan dengan kepemimpinan.

D. Indikator Hasil Belajar

Setelah mempelajari mata Pelatihan ini, peserta diharapkan mampu untuk :

1. Menjelaskan konsep dasar potensi diri Pemimpin

2. Menguraikan berbagai jenis potensi diri yang mendukung kreativitas dan inovasi
3. Mengidentifikasi potensi diri yang relevan dengan kepemimpinan Inovatif.

E. Materi Pokok dan Sub Materi Pokok

1. Konsep dasar potensi diri pemimpin
 - a) Pengertian, konsep dan definisi potensi diri pemimpin
 - b) Menjelaskan relevansi potensi diri dengan kepemimpinan
2. Jenis –jenis potensi diri yang mendukung kreativitas dan inovasi
 - a) Potensi Fisik
 - b) Potensi Kecerdasan Intelektual (IQ)
 - c) Potensi Kecerdasan Emosi (EI)
 - d) Potensi Kecerdasan Spiritual (SI)
 - e) Potensi Kecerdasan Ketahanan Malangan (AI)
3. Mengidentifikasi potensi diri yang relevan dengan Pemimpin yang kreatif dan Inovatif.
 - a) Konsep Dasar Pengenalan Potensi Diri
 - b) Teknik-Teknik Pengukuran Potensi Diri
 - c) Tips Pengembangan Potensi yang relevan dengan kepemimpinan inovatif.

F. Metode Pembelajaran

Pendekatan yang dipergunakan dalam pembelajaran adalah pendekatan partisipatif yang mengaplikasikan pendekatan orang dewasa. Metode yang dipergunakan lebih menekankan pada penggunaan metode ceramah interaktif, *assessment diri*, tanya jawab, curah pendapat, simulasi, praktik, kerja individual, kerja kelompok, dan kisah. Media yang dipergunakan antara lain kasus, film, video, kisah, instrument pengenalan diri, skenario, gambar, *pos Et*, kasus dan lain sebagainya.

G. Petunjuk Penggunaan Modul

1. Bagi Widyaiswara

- 1) Pastikan bahwa materi ini diberikan sesuai dengan pedoman jadwal yang telah ditentukan oleh Lembaga Administrasi Negara.
- 2) Pastikan anda telah mengikuti TOF dan TOT substansi Pelatihan Pim Pola Baru dan telah membaca referensi seperti yang tertuang dalam daftar pustaka dan referensi lain yang terkait dengan modul yang akan anda bahas;
- 3) Pastikan Saudara telah menguasai pendekatan ELC (*Experience Learning Cycle*) dan mampu mengaplikasikannya dalam proses pembelajaran;
- 4) Pastikan Saudara telah mempersiapkan instrument untuk mengidentifikasi potensi peserta Pelatihan.

Disamping itu juga telah mempersiapkan media pembelajaran untuk menstimulus potensi diri .

- 5) Pastikan anda akan mengembangkan modul pengenalan potensi diri,

2. Bagi Peserta Pelatihan

- 1) Pastikan anda siap melakukan perubahan dalam diri dan dalam organisasi, karena inti dari belajar adalah perubahan.
- 2) Mengikuti pembelajaran dengan “FUN”;
- 3) Siap bekerja dalam kelompok dalam melakukan “sharing knowledge”;
- 4) Pastikan anda akan jujur pada diri sendiri dalam melakukan penggalan potensi diri dan mau mengembangkan potensi diri .

3. Bagi Penyelenggara Pelatihan

Bagi penyelenggara Pelatihan modul ini dirancang sebagai alat pengendalian dalam proses pembelajaran, oleh karena itu hal-hal yang perlu dilakukan oleh penyelenggara adalah :

- 1) Pastikan anda merancang instrumen pengendalian Pelatihan mengacu pada modul pengembangan potensi diri;
- 2) Pastikan menyiapkan media pembelajaran yang diperlukan dalam pembelajaran.

BAB II

KONSEP DASAR POTENSI DIRI PEMIMPIN

A. Pengertian, konsep dan definisi potensi diri pemimpin



Sumber : <https://www.google.co.id/search/Gambar+Potensi+Diri>

Danis **berpotensi** sebagai pejabat eselon 2. Dina **berpotensi** sebagai pejabat eselon 3, Iwan **berpotensi** sebagai pejabat eselon 4. Apakah arti **potensi** dalam kalimat tersebut? Setujukah anda bahwa **potensi** dalam pengertian tersebut adalah kekuatan atau daya yang dimiliki oleh seseorang, baik yang belum teraktualisasi maupun sudah teraktualisasi , namun belum optimal. Potensi berasal dari bahasa Inggris “*to potent*” yang berarti kekuatan (*powerful*), *daya*, *kekuatan*, *kemampuan*. Setiap individu pada hakekatnya memiliki suatu potensi yang dapat dikembangkan, baik

secara individu maupun kelompok melalui latihan- latihan. Sedangkan menurut Prof DR.Buchori Zainun, MPA yang disebut potensi adalah **Daya atau kekuatan** baik yang sudah teraktualisasi tetapi belum optimal maupun belum teraktualiasasi. Daya tersebut dapat bersifat positif yang berupa kekuatan (*power*), yang bersifat negatif berupa kelemahan (*weakness*). Dalam pengembangan potensi diri yang dikembangkan adalah yang positif, sedangkan yang negatif justru harus dicegah dan dihambat agar tidak berkembang. Potensi-potensi tersebut merupakan salah satu pembeda antara individu yang satu dengan individu yang lain. Lalu bagaimanakah dengan orang yang potensial? Potensial (*potential*) dicirikan dengan adanya potensi, memiliki kemampuan laten untuk melakukan sesuatu atau untuk bertingkah laku dengan cara tertentu, khususnya dengan cara yang mencakup laten atau bakat pembawaan atau intelligensi (JP Chaplin : Kamus Lengkap Psiklogi :2004). Istilah lain **potensi** adalah kemampuan, kekuatan, kesanggupan atau daya baik sudah terwujud atau belum terwujud. Menurut kamus umum Bahasa Indonesia **potensi** berarti kemampuan yang mempunyai kemungkinan untuk dikembangkan. Berdasarkan pengertian di atas **potensi** merupakan daya yang dimiliki oleh setiap manusia. namun belum terwujud atau belum dimanfaatkan secara maksimal. Menurut Slamet Wiyono (2006:38) potensi diri manusia secara utuh adalah keseluruhan badan atau tubuh manusia sebagai suatu sistem yang sempurna dan paling sempurna bila dibandingkan dengan sistem makhluk ciptaan Allah lainnya, seperti binatang, malaikat, jin, iblis dan setan. Apabila

diidentifikasi, potensi-potensi yang telah ada pada diri manusia adalah akal pikiran, hati dan indera. Sedangkan menurut Hery Wibowo (2007: 1) minimal ada empat kategori potensi yang terdapat dalam diri manusia sejak lahir yaitu, potensi otak, emosi, fisik dan spiritual dan semua potensi ini dapat dikembangkan pada tingkat yang tidak terbatas. Ahli lain berpendapat bahwa manusia itu diciptakan dengan potensi diri terbaik dibandingkan dengan makhluk Tuhan yang lain, ada empat macam potensi yang dimiliki oleh manusia yaitu, potensi intelektual, emosional, spiritual dan fisik (Udo Yamin Efendi Majdi, 2007).

Lalu siapakah pemimpin itu? Pemimpin menurut Henry Pratt Faiechild dalam Kartini Kartono (1994:33) adalah ialah seorang yang dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain atau melalui prestise, kekuasaan dan posisi. Dalam pengertian yang terbatas, pemimpin ialah seorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya dan akseptansi/ penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya. Miftha Thoha dalam bukunya Prilaku Organisasi (1983:255) pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya. Prof. Maccoby Pemimpin pertama-tama harus seorang yang mampu menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya.

Berdasarkan pengertian potensi diri dan pemimpin di atas, maka yang dimaksud dengan potensi diri pemimpin adalah kekuatan atau daya yang dimiliki oleh pemimpin dalam menggerakkan sumberdaya manusia dan sumberdaya lain yang ada dalam organisasi baik yang belum teraktualisasi maupun yang sudah teraktualisasi namun belum optimal. Potensi tersebut meliputi potensi fisik, potensi sosio emosional, potensi kecerdasan intelligence, potensi kecerdasan spiritual maupun potensi ketahanan malangan. Sedangkan Howard gardner menyebutkan dengan multi intelligence (kecerdasan majemuk).

B. Relevansi potensi diri dengan kepemimpinan



Sumber :

<https://www.google.co.id/search/GAMBAR+POTENSI+DIRI>

Apakah relevansi potensi diri dengan kepemimpinan? Pemimpin yang profesional tentu akan selalu mengembangkan organisasi yang dipimpinnya sesuai dengan visi dan misi organisasi. Dalam menjalankan roda organisasinya pemimpin menggunakan potensi-potensi diri dan potensi staf secara optimal. Oleh karena itu pemahaman tentang potensi diri dan potensi staf sangat diperlukan, baik potensi kecerdasan intelligence, potensi kecerdasan emosi, potensi spiritual, potensi fisik dan potensi ketahanan malangan serta potensi kepribadian dirinya. Di samping itu pemimpin harus mampu memahami potensi staf dan potensi organisasi agar organisasi yang dipimpinnya efektif dan efisien. Mengapa? Karena Pemimpin adalah seseorang yang mampu memberdayakan sumberdaya manusai dan sumberdaya lain dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Potensi diri pemimpin seperti apakah yang perlu dikenal dan dikembangkan agar mampu menjadi pemimpin perubahan?

Pemimpin perubahan yang seperti apakah yang diharapkan mampu memimpin organisasi menuju organisasi kelas dunia yang mampu menghadapi tantangan-tantangan yang ada? Setujukah anda dengan konsep pemimpin yang adaptif? Siapakah pemimpin adaptif itu? Pengertian pemimpin telah di bahas dalam uraian di atas, yang intinya adalah seseorang yang mampu memberdayakan sumberdaya manusia dan sumberdaya lain untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Adaptif berarti cerdas menyesuaikan diri dengan perubahan. Jadi pemimpin adaptif adalah pemimpin yang mampu menggunakan kepemimpinan yang mudah menyesuaikan

dirinya dengan perubahan dan keadaan baru. Seorang pemimpin yang adaptif dapat menyesuaikan diri dan perusahaan dengan keadaan yang dinamis, menyesuaikan nilai mereka dengan perubahan yang terjadi, dan membantu bawahan mereka untuk dapat ikut menyesuaikan diri dan mengenali perubahan yang terjadi tanpa mengurangi kepercayaan bawahan tersebut kepada mereka. Contoh pemimpin adaptif yang dapat Anda lihat adalah Sam Palmisano dari IBM, dan Ford's Alan Mulally. Guna mewujudkan kepemimpinan yang adaptif perlu menggunakan seluruh potensi yang dimiliki oleh pemimpin. Baik potensi kecerdasan emosi, potensi kecerdasan intelligence, potensi kecerdasan spiritual dan potensi ketahanan malangan. Potensi Kecerdasan intelektual sangat diperlukan dalam menggali permasalahan-permasalahan yang ada, menggali data, menganalisa masalah serta membuat sintesa. Sedangkan potensi kecerdasan emosi diperlukan dalam menggerakkan sumberdaya manusia untuk melaksanakan aktivitas yang sudah ditentukan dengan empati, motivasi dan mampu bekerjasama bekerja sama secara efektif. Potensi kecerdasan emosi sangat diperlukan dalam memberdayakan sumberdaya manusia dalam rangka mewujudkan kepemimpinannya. Memimpin dengan empati, menggunakan hati nurani akan mampu menggerakkan sumberdaya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu maka diperlukan pengembangan diri secara terus menerus dan berkesinambungan.

Dalam menjalankan kepemimpinan adaptif akan dijumpai tantangan dan hambatan, untuk itu potensi ketahanan malangan

sangat diharapkan. Dengan menggunakan kecerdasan ketahanan malangan pemimpin adapif mampu mendengarkan, menggali peran anda dan menganalisis fakta-fakta yang dan menentukan dan melakukan tindakan nyata untuk melakukan perubahan yang kreatif dan inovatif. Ide-ide kreatif tidak akan mendapat dukungan yang efektif dari stake holder apabila tidak dikomunikasikan kepada para pihak yang berkepentingan. Untuk mengemukakan ide-ide kreatif tersebut diperlukan potensi percaya diri. Tanpa rasa percaya diri yang optimal pemimpin tidak mampu mengungkapkan ide-ide kreatif secara gamblang untuk memperoleh dukungan dalam pelaksanaannya. Potensi berfikir kreatif akan tumbuh subur apabila didukung oleh faktor personal dan situasional. Faktor personal diantaranya adalah kemampuan kognitif dan potensi kecerdasan emosi. Faktor lain adalah adanya sikap terbuka , sifat bebas dan percaya diri. Hal ini merupakan potensi kecerdasan emosi. Dengan sikap terbuka akan dapat menerima stimuli internal dan eksternal yang akan menumbuhkan sikap kreatif.

Mengacu pada uraian di atas, maka pengenalan potensi diri sangat diperlukan bagi pemimpin perubahan, agar mampu mengembangkan potensi dirinya secara optimal. Di samping itu juga mampu memberdayakan Sumber daya Manusia dalam mendukung visi dan misi organisasi.

C. Latihan

Setelah Anda membaca konsep dasar potensi diri pemimpin seperti diuraikan di atas, maka jawablah latihan berikut :

- 1) Mengapa pemimpin perlu mengembangkan potensi diri?
- 2) Apakah potensi itu?
- 3) Apakah manfaat mengembangkan potensi diri?

“Jangan melalui jalan yang telah banyak ditempuh orang.
Cobalah menempuh jalan baru lalu tinggalkan jejak Anda
di situ, agar orang lain bisa mengikuti Anda”.

~ R alph Waldo Emerson ~

BAB III

JENIS POTENSI DIRI YANG MENDUKUNG KREATIVITAS DAN INOVASI

Indikator Keberhasilan setelah membaca bab ini anda diharapkan dapat : menguraikan berbagai jenis potensi diri yang mendukung kreativitas dan inovasi

A. Potensi Fisik



<https://abriantonugraha.wordpress.com/2012/10/29/10>

Amati gambar tokoh luar biasa di atas, siapakah dia? Monang pemuda cacat asal Medan yang sukses menjadi pengusaha rumah

Barbie. Pemuda cacat ini terpilih mewakili Indonesia untuk berlaga di luar negeri dalam olimpiade orang cacat. Di antaranya adalah di Thailand, Korea, Jepang. “Tahun 1995 Belanda, Melbourne dan Olimpiade antar orang cacat di Inggris. Kegagalan di saat seleksi di Malaysia memperebutkan kejuaraan di Amerika tahun 1997 menghantarkan Mona untuk konsentrasi mengembangkan usahanya dengan tabungan Rp 30 juta.

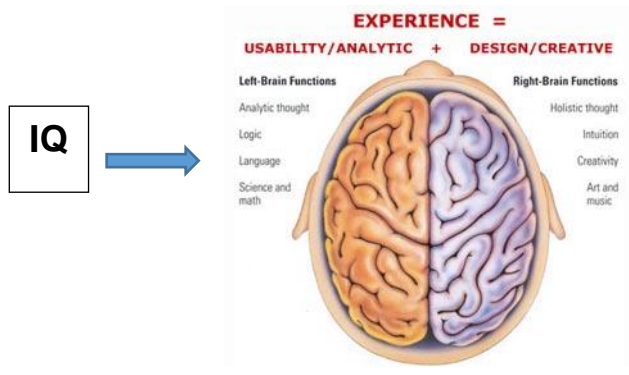
Potensi fisik yang dimiliki memang tidak sempurna, namun mona mampu mengembangkan potensi fisik yang lain. Bagaimana dengan anda ? Sudahkah anda mampu mengembangkan potensi fisik anda agar lebih bermanfaat? Lalu apakah potensi fisik itu? Dan bagaimanakah mengembangkannya agar mampu membangun kreativitas dan inovasi?

Potensi fisik (psychomotoric) adalah organ fisik manusia yang dapat dipergunakan dan diberdayakan untuk berbagai kepentingan pemenuhan kebutuhan hidup. Setiap potensi fisik yang dimiliki manusia mempunyai fungsi sendiri-sendiri. Misalnya: kaki untuk berjalan, mulut untuk berbicara, telinga untuk mendengar dan lain sebagainya. Menurut Mulyaningtyas & Hadiyanto (2007: 90-91) Potensi fisik atau kecerdasan fisik adalah masalah yang menyangkut kekuatan dan kebugaran otot sekaligus kekuatan dan kebugaran otak dan mental. Orang yang seimbang fisik dan mentalnya memiliki tubuh yang ideal serta otak yang cerdas. Kecerdasan fisik atau PQ (physical Quotient) juga dianggap sebagai dasar dari elemen IQ (Intellegence Quotient)

Potensi fisik merupakan potensi yang dimiliki individu yang berkaitan dengan aspek fisiknya. Potensi fisik merupakan wadah untuk memmanifestasikan potensi IQ, EI (Emotional Intelligence), SI (spiritual Intelligence) dan AI (Adversity Intelligence). Manusia memiliki potensi yang luar biasa untuk membuat gerakan fisik yang efektif dan efisien serta memiliki kekuatan fisik yang tangguh. Orang yang berbakat dalam bidang fisik mampu mempelajari olah raga dengan cepat dan selalu menunjukkan permainan yang baik.

Oleh karena itu potensi fisik seseorang perlu dipelihara secara efektif. Pemeliharaan ini mencakup pola makan yang seimbang, istirahat dan relaksasi yang memadai dan berolahraga secara teratur. Sebagai pemimpin perubahan perlukah memelihara potensi fisik tersebut? Tentu saja sangat diperlukan agar dapat mampu menyeimbangkan dengan potensi-potensi yang lain. Anda bisa membayangkan apabila salah satu potensi fisik anda terganggu. Apakah yang Saudara rasakan? Tentunya Saudara akan merasa terganggu dan potensi tersebut akan berpengaruh terhadap potensi-potensi yang lain, meskipun tidak menutup kemungkinan ada beberapa orang yang potensi fisiknya tidak bagus tetapi sukses. Salah satu potensi terkait dengan potensi fisik adalah potensi otak yang merupakan organ yang sangat vital dalam diri seseorang. Pembahasan tentang potensi otak akan dibahas dalam bab 3 (tiga). Mengapa dibahas? Karena otak merupakan motor penggerak terhadap potensi-potensi yang lain.

B. Potensi Kecerdasan Intellektual



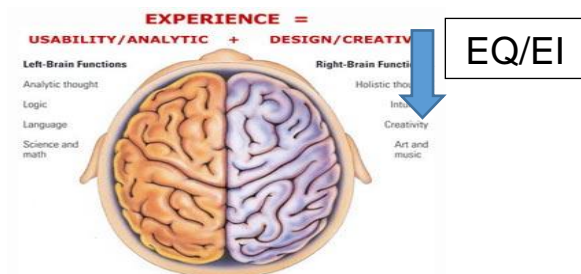
Sumber : <https://www.google.co.id/search/Gambar+Potensi+Diri>

Istilah lain dari potensi ini adalah *Intelegensia Quotient* (IQ), ahli lain menyebutkan potensi ini adalah potensi berfikir yakni kecerdasan dengan kemampuan potensi manusia dalam mempelajari sesuatu dengan alat-alat berfikirnya. Kecerdasan ini bisa diketahui atau diukur dengan kekuatan verbal dan logika yang ditunjukkan oleh seseorang. Potensi ini berfungsi untuk memecahkan masalah-masalah yang sifatnya koqnitif, antara lain menganalisis masalah, membuat perencanaan, membuat karya ilmiah/karya tulis dan lain sebagainya. IQ bersifat genetik dalam artian lebih banyak dipengaruhi oleh faktor bakat daripada

lingkungan, namun dalam pengomtimalannya sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Adapun aspek-aspek IQ antara lain taraf kecerdasan, daya nalar/logika berfikir, daya mengingat, dayaantisipasi, kemampuan memahami konsep bahasa, kemampuan memahami konsep hitungan, kemampuan analisa sintesa, daya bayang ruang dan kreatifitas. **Profesor DR Howard Gardner** dalam bukunya “**Multi Intelegence**” mengatakan bahwa potensi ini diklasifikasikan ke dalam tiga jenis potensi yakni potensi matematik, potensi linguistik, potensi visual/spatial. Peningkatan potensi ini dapat dilakukan melalui pendidikan yang berkesinambungan, pengasahan dan perluasan fikiran yang terus menerus. Disamping itu juga melalui kegiatan pembiasaan pembuatan jurnal, menulis dan lain sebagainya. Apakah potensi ini diperlukan untuk mengembangkan potensi kreatif dan inovatif pemimpin? Tentunya diperlukan bukan? Kapan potensi ini anda gunakan dalam membuat inovasi-inovasi dalam organisasi? Saat anda melakukan diagnosis organisasi tentunya anda akan menggunakan potensi kecerdasan intelligensi anda. Dalam melaksanakan diagnosis areal berubahanda anda dituntut untuk cermat, teliti, menggunakan data

dengan benar, menganalisis dengan benar. Semua ini adalah potensi kecerdasan Intelligensi. Demikian juga saat anda membuat rancangan proyek perubahan dan membuat proposal proyek perubahan. Anda perlu membuat berdasarkan data, analisa dan menyajikan secara sistimatis. Potensi-potensi inilah merupakan bagian dari potensi kecerdasan intelligensi. Namun dmikian tidak menutup kemungkinan menggunakan kecerdasan yang laiinya. Potensi kecerdasan ini juga diperlukan dalam menyajikan proyek perubahan serta meyakinkan proyek perubahan kepada *stakeholder* juga memerlukan potensi ini, meskipun tidak menutup kemungkinan menggunakan potensi yang lain.

C. Potensi Kecerdasan Emosi



Sumber : <https://www.google.co.id/Gambar+Potensi+Diri>

Potensi lain adalah potensi dalam bidang afeksi/emosi. Kata “emosi” sering dikonotasikan negatif, benarkah demikian ? Coba

amati bayi mungil di sekitar anda, bagaimanakah perasaan anda melihat bayi tersebut? Setujukah anda bahwa anda merasa senang, gemes, bahagia, bangga, ingin memeluk dan lain sebagainya. Hal-hal inilah merupakan perwujudan emosi positif. Lalu bandingkan dengan foto anak yang terkena busung lapar, bagaimanakah perasaan anda? Setujukah anda bahwa anda merasa kasihan, ngeri, kecewa, marah dan lain-lain emosi yang tidak menyenangkan? Stimulus pertama menghasilkan emosi positif, sedangkan emosi ke dua menghasilkan emosi negatif. Mengapa? Lalu apakah yang dimaksud dengan kecerdasan emosi itu? Mengapa emosi perlu dikelola dan bagaimanakah ciri-ciri orang yang cerdas secara emosi?

Ditinjau dari etimologinya Emosi berasal dari bahasa Latin “movere” yang berarti menggerakkan, bergerak ditambah awa dasarnya -e untuk memberi arti “bergerak menjauh”, menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Sedangkan menurut Oxford English Dictionary yang dimaksud dengan emosi adalah “setiap kegiatan atau pengolahan pikiran, perasaan, nafsu, setiap keadaan mental yang hebat dan meluap-luap”. Sedangkan menurut Prof DR Sarlito Wirawan Sarwono mengatakan bahwa yang disebut dengan emosi adalah sisi lain dari kepribadian yang diwujudkan dalam perasaan/affect yang positif maupun negatif dan ditampilkan dalam berbagai perilaku seperti senyum, tawa teriak, tangis, agresi dan lain sebagainya. Menurut Descartes tahun 1596-1650 mengatakan bahwa pada dasarnya dalam diri setiap manusia terdapat 6 (enam)

emosi dasar yaitu : Joy (senang), Sorrow(sedih), Love (Cinta), Desire (hasrat), Rage (marah), Wonder (kagum)

Lalu apakah yang dimaksud dengan Emotional Intelligence ? (kecerdasan Emosi). Kajian tentang emosi telah banyak dibahas sejak William James (1842-1910) yang terkenal dengan Teori James-Lange yaitu sebuah teori yang menjelaskan hubungan antara perubahan fisiologis dengan keadaan-keadaan emosional. Namun sebelum William James juga ada seorang filsuf berbangsa Denmark mengemukakan bahwa emosi adalah identik dengan perubahan-perubahan dalam sistem peredaran darah. Pendapat ini dikembangkan oleh William James.

Kajian mendalam tentang kecerdasan emosi pertamakali merupakan gagasan Peter Salovey dari Harvard University dan John Mayer dari University of New Hampshire pada tahun 1990. Istilah ini untuk menerangkan kualitas-kualitas emosional yang penting bagi keberhasilan. Kualitas-kualitas tersebut meliputi empati, mengungkapkan dan memahami perasaan, mengendalikan amarah, kemandirian, kemampuan menyesuaikan diri, disukai, kemampuan memecahkan masalah antar pribadi, ketekunan, kesetiakawanan, keramahan dan sikap hormat (Lawrence E. Shapiro, Phd, hal.5). Istilah tersebut mulai populer berkat buku best-seller Daniel Coleman pada tahun 1995 “Emotional Intellegence”. Daniel Goleman (1997) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kecerdasan emosional adalah kemampuan mengelola perasaan sehingga terekpresikan secara tepat dan efektif yang memungkinkan orang bekerjasama dengan lancar

menuju sasaran bersama. Lebih lanjut Lawrence E. Shapiro ,PhD, mengatakan bahwa kecerdasan emosional bukanlah didasarkan pada kepintaran seseorang anak, melainkan pada sesuatu yang dulu disebut karakteristik pribadi atau "karakter" . Dengan kata lain kecerdasan emosi adalah ketrampilan sosial dan ketrampilan emosional. Dari beberapa pendapat para ahli tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa orang yang cerdas, secara emosi apabila yang bersangkutan memiliki kecakapan pribadi dan kecakapan social. Kecakapan pribadi dalam artian kecakapan mengelola diri sendiri yang meliputi aspek kesadaran diri. Yang dimaksud dengan kesadaran diri dalam artian (1) mengetahui kondisi diri sendiri termasuk kelebihan dan kelemahannya; (2) kesadaran emosinya; (3) penilaian diri sendiri secara teliti serta rasa; (4) percaya diri. Aspek pengaturan diri meliputi (1) mengelola kondisi impuls dan sumber daya diri; (2) pengendalian diri; (3) dapat dipercaya; (4) kewaspadaan serta kemampuan melakukan adaptasi secara maksimal serta kemampuan melaksanakan inovasi-inovasi. Adapun aspek kemampuan memotivasi diri dimaksudkan untuk memudahkan dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditentukan sehingga akan mendorong prestasi, komitmen pribadi, inisiatif serta optimisme pribadi. Sedangkan kecakapan social dalam artian kecakapan mengelola hubungan dengan orang lain secara intens dan berkesinambungan. Kegiatan ini meliputi aspek kemampuan mempengaruhi orang lain berkomunikasi secara efektif, memimpin organisasi dengan baik, katalisator perubahan,

kemampuan mengelola konflik, kemampuan berkolaborasi serta keterampilan dalam membina tim yang efektif.

Pemimpin yang kreatif dan inovatif harus mampu mengelola ke dua aspek tersebut untuk memantapkan kompetensinya serta mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya. Kapan potensi ini anda gunakan? Mulai mengidentifikasi perlunya perubahan dalam organisasi, meyakinkan pada stake holder, membuat inovasi-inovasi dalam organisasi. Dalam setiap tahapan dalam membuat inovasi diperlukan kecerdasan emosi. Sebagai contoh proyek perubahan anda tidak akan terealisasi dengan optimal apabila anda tidak mampu memotivasi orang-orang yang terlibat dalam melaksanakan proyek perubahan anda. Dimikian juga ketrampilan sosial sangat diperlukan dalam membangun jejaring kerja untuk mewujudkan proyek perubahan anda. Kemampuan memotivasi, ketrampilan sosial dan membangun jejaring kerja merupakan bagian dari variabel kecerdasan emosi.

D. Potensi Kecerdasan Spiritual



Sumber : <https://www.google.co.id/Gambar+Potensi+Diri>

Dimensi spiritual seseorang merupakan titik sentral pribadinya, merupakan komitmen individual terhadap sistem nilainya, yang menjadi dasar/ landasan yang kuat bagi seorang pemimpin adanya kekuatan spiritual dalam dirinya yang dapat mengendalikan emosinya . Dimensi ini merupakan sumber spiritual yang mengangkat semangat seseorang dan mengikatnya pada kebenaran tanpa waktu. Setiap orang berbeda cara mengembangkannya. Dimensi spiritual sering disebut dengan spiritual Intelegence (SI). Spiritual Intelligence merupakan kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri kita yang berhubungan dengan kearifan di luar ego, atau jiwa sadar (bukan hanya mengetahui nilai tetapi juga menemukan nilai (Danah Zohar). Lebih lanjut dikatakan oleh Sinetar bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang mendapat inspirasi, dorongan dan efektivitas yang terinspirasi Theis-ness (Penghayatan Ketuhanan).

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan manusia yang paling tinggi. Pokok dari SQ adalah kemampuan seseorang untuk memahami keberadaan Tuhan, memahami hakikat diri secara utuh, hakikat dibalik realitas, membedakan yang benar dan yang salah serta kemampuan memaknai bahwa kehadiran kita entah profesi atau status kita mampu membuat orang lain merasa dihargai dan mempunyai penghargaan (Mulyaningtyas & Hadiyanto, 2007). Ingat bahwa dalam membuat inovasi-inovasi anda perlu memperhatikan hati nuani anda. Dalam membuat inovasi sering melakukan ATM (Amati, Tiru, Modifikasi). Dalam melakukan

modifikasi perlu menghargai karya orang, lembaga lain yang karyanya kita modifikasikan.

E. Potensi Kecerdasan Ketahan Malangan (Adversity Quotient)



<http://www.bisnisumkmonline.com>, diakses tanggal 11 Oktober 2015

Irma Suyanti. memiliki keterbatasan fisik namun masih tetap berjuang hingga sukses. Irma Suyanti tinggal di Desa Karangsari, Kecamatan Buayan, Kabupaten Kebumen, di Jawa Tengah. Beliau lahir di Semarang, 1 Januari tahun 1975. Irma Suyanti merupakan pengusaha usaha mikro kecil dan menengah atau UMKM dengan **membuat karpet sebagai komoditinya**. Usahanya didirikan pada tahun 1999 setelah ia menikah. Saat ini beliau memiliki kurang lebih 2.500 orang karyawan. Dari seluruh total karyawannya, kira-kira **150 adalah penyandang cacat**. Namun semangatnya yang terus menyala, membuat Irma Suyanti menjadi seorang perempuan yang tangguh. Irma percaya dengan kekurangan tubuh yang ia miliki tak

lantas menjadikan dirinya untuk tidak dapat berhasil. Ia sangat percaya bahwa jika Tuhan mengizinkan maka tidak ada yang tidak mungkin.

Awal mula **bisnis keset** ini hanya digunakan untuk kalangan sendiri. Namun karena karya kesetnya mulai dilirik orang, pasar kecil mulai terbentuk. Keputusan untuk menjadi seorang pengrajin keset semakin kuat saat ia menikah dengan Agus Priyanto. Suaminya juga seorang penyandang cacat dan sangat jago melukis. Mereka berdua akhirnya sepakat untuk membuka usaha kecil pembuatan keset pada 1999 dengan dibantu oleh 5 karyawan. Irma Suyanti Irma merupakan sosok pengusaha sukses yang mampu mengembangkan potensi ketahanan malangannya. Bagaimana dengan anda ? Apakah anda mengembangkan potensi ketahananmalangan seperti Irma sehingga mampu mengembangkan kreativitas dan inovasinya? Apakah potensi ketahanan malangan itu ? Dan bagaimanakah peranannya dalam mengembangkan potensi kreativitas dan inovasi?

Potensi ketahanan malangan(adversity Quetient-AQ) dikembangkan oleh Paul G.Stoltz yang dituangkan dalam bukunya "Adversity Quotient". AQ merupakan potensi kecerdasan manusia yang bertumpu pada bagian dalam diri kita yang berhubungan dengan keuletan, ketangguhan dan daya juang tinggi. AQ merupakan salah satu faktor spesifik sukses seseorang karena mampu merespon berbagai kesulitan dengan baik. Dengan AQ, berarti seseorang telah mampu mengubah rintangan menjadi peluang. Ketahananmalangan (adversity quotient) sebagai ukuran

tentang bagaimana seseorang memersepsikan tantangan-tantangan, dan seberapa tahan mereka menghadapi tantangan-tantangan tersebut. Menurut Stoltz (2000:8), suksesnya pekerjaan dan hidup terutama ditentukan oleh Adversity Quotient (AQ) berakar pada bagaimana kita merasakan dan menghubungkan dengan tantangan-tantangan yang dihadapinya. Orang yang memiliki AQ lebih tinggi tidak menyalahkan pihak lain atas kemunduran yang terjadi dan mereka bertanggung jawab untuk menyelesaikan masalah. Ia selalu belajar dari kesalahan dan mengambil sisi positif dari setiap kejadian. Orang yang memiliki AQ tinggi berani mengambil resiko yang diperhitungkan. Potensi ini sangat diperlukan pemimpin perubahan dalam membuat inovasi-inovasi di unit organisasinya (Welles, 2000:2). AQ mempunyai tiga bentuk (Stoltz, 2000:9) yaitu (1) AQ sebagai suatu kerangka kerja konseptual yang baru untuk memahami dan meningkatkan semua jenis kesuksesan, (2) merupakan suatu ukuran untuk mengetahui respon terhadap kesulitan, dan (3) merupakan serangkaian peralatan dasar yang memiliki dasar ilmiah untuk memperbaiki respon terhadap kesulitan. Agar kesuksesan menjadi nyata maka Stoltz (2003:9) berpendapat bahwa gabungan dari ketiga unsur di atas yaitu pengetahuan baru, tolak ukur, dan peralatan yang praktis merupakan sebuah kesatuan yang lengkap untuk memahami dan memperbaiki komponen dasar meraih sukses. Demikian juga kesuksesan dalam menciptakan kreativitas dan inovasi sangat dibutuhkan Menurut Nelson, ketahananmalangan menggambarkan suatu ketahanan fisik, mental,

spritual untuk mengatasi perubahan yang cepat. Juga merupakan ukuran dari kemauan seseorang untuk menguasai kemalangan, mereka dapat menguasai kemalangan dengan baik akan menjadi pemimpin sekarang dan masa depan. Selanjutnya Stoltz menyebutkan, situasi yang sulit tidak menciptakan halangan-halangan yang tidak dapat di atasi. Setiap kesulitan merupakan tantangan, setiap tantangan merupakan peluang, dan setiap peluang harus diterima. Perubahan merupakan bagian dari suatu perjalanan yang harus diterima dengan baik. Ketika berhadapan dengan tantangan hidup, kebanyakan orang berhenti berusaha sebelum tenaga dan batas-batas kemampuan mereka benar-benar teruji. Seperti dikemukakan Taylor, masalah yang tidak bisa diselesaikan tidak lebih dari ketidakmampuan seseorang mencari kemungkinan jalan keluar yang positif, yang bisa diraih dengan memfokuskan perhatian terhadap pemecahan masalah. Dengan kata lain masalah muncul karena ketidakmampuan seseorang menyadari adanya peluang. Masalah memiliki kemampuan untuk mengarahkan pikiran ke tahap instropeksi yang agung, dimana akan menerima inspirasi, kecerdasan, dan nilai-nilai personal. Tetapi ada juga masalah suatu yang menakutkan, dinding kegagalan yang tidak bisa ditebus, kekurangan dan kekalahan. Keyakinan dan keinginan akan menentukan jalan yang diambil. Jika masalah telah terpecahkan maka akan timbul peluang sehingga akan mengalir bakat dan kecerdasan. Menurut Kelly, kondisi yang sulit akan memberikan tantangan kepada manusia untuk membuat kehidupannya menjadi bahagia dan mereka harus menerima

tanggungjawab untuk membuat pilihan-pilihan dan mengarahkan nasib mereka sendiri. Orang yang melepaskan diri dari tanggungjawab adalah sikap yang tidak jujur, di mana menunjukkan keyakinan yang buruk dan akhirnya akan hidup dalam kesengsaraan.

Sedangkan menurut Papper dalam Stolz, adversity quotient merupakan ukuran dan sekaligus falsafah, karena adversity quotient menyatukan berbagai disiplin ilmu untuk riset psikologi kognitif, psikoneuroimunologi, dan neurofisiologi, yang meneliti untuk memberikan gambaran tentang bagaimana cara mendekati kesulitan. Sedangkan sebagai falsafah menyajikan sebuah cara untuk membingkai kembali kehidupan kita. Adversity Quotient merupakan logika untuk bergerak maju, menjadikan diri kita lebih tabah, gigih, memiliki pengendalian diri, dan memegang kendali ke mana kita akan pergi. Menurut Bryant, kesulitan (adversity) adalah segala rintangan baik fisik, emosional, situasional atau spritual yang dapat menghambat sepanjang perjalanan hidup, sebagai contoh: apabila seorang sedang menghadapi kesulitan hidup, misalnya sakit, patah hati atau amarah yang sulit dikontrol maka dia tidak boleh melarikan diri dari kenyataan tersebut. Kesulitan tidak dapat ditinggalkan hanya karena ingin lari, bagaimanapun juga sakitnya akibat dari kesulitan harus dihadapi. Seseorang dapat tumbuh dari kesulitan, belajar dari kesulitan dan bukan hanya sekedar jalan menembus kegelapan, tapi harus juga semakin kuat menghadapinya.

Selanjutnya Kenney dalam Stolz menyebutkan bahwa prinsip ketahananmalangan adalah kemampuan seseorang untuk mengalahkan kesulitan menjadi peluang. Paul G. Stoltz (2000:27) mendiskripsikan bahwa adversity quotient akan mampu untuk memberikan pemahaman tentang apa yang dibutuhkan untuk menggapai kesuksesan yakni antara lain: (a.) Adversity Quotient memberi tahu seberapa jauh mampu ketahanan menghadapi kesulitan dan kemampuan untuk mengatasinya. (b.) Adversity Quotient meramalkan siapa yang mampu mengatasi kesulitan, dan siapa yang akan hancur. (c.) Adversity Quotient meramalkan siapa yang akan melampaui harapan-harapan atas kinerja dan potensi mereka, atau siapa yang akan gagal. (d.) Adversity Quotient meramalkan siapa yang akan meyerah dan siapa yang akan bertahan.

Stoltz menggolongkan tiga bentuk untuk mempresentasikan adversity quotient yakni (1) golongan quitters mereka yang berhenti, (2) golongan campers adalah golongan yang berkemah, dan (3) golongan climbers adalah golongan pendaki. Ketiga golongan tersebut adalah mengelompokkan orang-orang yang akan sukses, orang-orang yang gagal, ataupun orang-orang yang bertahan pada permukaan yang rata tanpa kehidupan yang fluktuatif. Golongan quitters adalah orang-orang menghentikan pendakian, mereka tidak ingin mendaki gunung lebih tinggi dan menolak kesempatan untuk mendaki gunung. Mereka mengabaikan, dan menutupi atau bahkan meninggalkan dorongan diri yang manusiawi untuk mendaki dan dengan demikian juga meninggalkan banyak hal yang ditawarkan

oleh kehidupan. Golongan campers adalah golongan orang-orang yang tidak pergi jauh, kemudian berkata, "hanya sampai disini saja saya mau mendaki. Saya tidak mungkin akan lebih tinggi lagi, karena bosan, mereka mengakhiri pendakian dan mencapai tempat datar yang lebih nyaman, sebagai tempat bersembunyi dari situasi yang tidak bersahabat. Sisi tipe ini adalah paling tidak dia telah menyambut apa yang ditawarkan gunung dan mempunyai keinginan untuk menaklukkannya, namun itu belum cukup untuk bisa menancapkan tiang bendera di puncak gunung. Pendakian mereka bisa saja mudah atau lebih banyak mengorbankan apa yang dipunyai dan juga bekerja rajin untuk sampai pada titik dimana saat ini mereka berhenti. Orang yang bertipe campers kemungkinan akan merasa dirinya sukses, karena mereka tidak melihat kemungkinan akan merasa dirinya sukses, karena mereka tidak melihat keuntungan yang signifikan apabila mereka meneruskan perjalanan yang tinggal sejenak.

Potensi ini sangat terkait dengan kreatifitas dan inovasi. Mengapa? Ingat tokoh Monang dari Medang dan Irma Suyanti Penyandang Cacat yang Sukses Berwirausaha ? Ke duanya memiliki sikap ulet, tegar, berani menanggung resiko, tegar, gigih , bersemangat, kecer tahan menghadapi cobaan, hal tersebut merupakan karakter kecerdasan ketahanan malangan. Sehingga ke duanya mampu berfikir kreatif dan mampu membuat dan melaksanakan inovasi-inovasi. Karena dalam mengembangkan kreativitas dan inovasi di dalam organisasi dituntut untuk berani mengambil resiko, termasuk resiko gagal, resiko ditertawakan, siap

menghadapi kegagalan dan kekecewaan. Kegagalan dan kekecewaan ini akan memotivasi membuat sebuah terobosan-terobosan baru.. Terobosan baru dapat diwujudkan dalam bentuk kreatifitas dan inovasi. Hanya orang-orang yang tegar, tabah menghadapi segala situasi, gigih ,percaya diri, tahan menghadapi cobaan dan tantanganlah yang mampu menciptakan kreativitas dan inovasi.

F. Latihan

Guna mengecek tingkat pemahaman anda silahkan baca kasus berikut dan dan analisislah potensi apakah yang dimiliki oleh dr Lie Dharmawan?

[dr. Lie Dharmawan - Dokter 'Gila' Peduli Kaum Miskin](#)



Dokter Lie Dharmawan sosok seorang dokter yang mungkin bisa dikatakan sebagai 'malaikat' bagi kaum miskin. Perjalanan

hidupnya sangat menginspirasi dan menarik untuk disimak. Bernama lengkap Dr. Lie Augustinus Dharmawan, Ph.D, Sp.B, Sp.BTKV dengan nama kecil yakni Lie Tek Bie. Beliau lahir di Kota Padang pada tanggal 16 april 1946. Dr. Lie Dharmawan ini terlahir dalam keluarga yang engan usaha keras di usianya yang ke 21 tahun, Lie Dharmawan pun mendaftarkan diri ke sekolah kedokteran di Berlin Barat, Jerman namun tanpa dukungan beasiswa. Dengan tekad yang kuat ia akhirnya diterima di fakultas Kedokteran Free University, Berlin Barat. Guna memenuhi biaya kuliah dan kehidupan sehari-harinya, Lie Dharmawan kemudian bekerja sebagai kuli bongkar muat barang. Dan juga bekerja di sebuah panti jompo yang salah satu tugasnya adalah membersihkan kotoran orang tua berusia 80 tahunan. Lie Dharmawan tetap berprestasi sekalipun sibuk bekerja, sehingga ia mendapat beasiswa, itu semua ia gunakan untuk biaya sekolah adik-adiknya. Tahun 1974, Lie berhasil menyelesaikan pendidikannya dan mendapat gelar M.D. (Medical Doctor). Empat tahun setelahnya, Lie sukses menyanggah gelar Ph.D. Melalui perjuangan tanpa kenal lelah selama sepuluh tahun, Lie akhirnya lulus dengan membanggakan diaman ia lulus empat spesialisasi yakni ahli bedah umum, ahli bedah toraks, ahli bedah jantung dan ahli bedah pembuluh darah. Cita cita semasa kecilnya akhirnya tercapai.

Selama enam bulan Lie di Semarang kemudian ke RS Rajawali, Bandung. Tahun 1988, Lie berkarir di RS Husada, Jakarta hingga saat ini. Kegiatan sosial pertama Lie sebagai seorang dokter bedah di Indonesia dilakukan saat mengoperasi secara cuma-cuma seorang pembantu rumah tangga tahun 1988. Selanjutnya, Lie juga terus mengupayakan bedah jantung terbuka (bedah di mana jantung dihentikan dari pekerjaannya untuk dibuka untuk diperbaiki). Bedah semacam ini melawan arus karena butuh peralatan yang lebih canggih dan mahal, namun harus dilakukan dalam operasi skala besar. Tahun 1992, Lie akhirnya sukses melangsungkan bedah jantung terbuka untuk pertama kalinya di rumah sakit swasta di Jakarta.

Jangankan berobat, jika makan sehari-hari pun sulit. Kesadaran ini menerpa batin Lie begitu kuat hingga akhirnya bersama Lisa Suroso (yang juga aktivis Mei 1998) mendirikan sebuah organisasi nirlaba di bidang kemanusiaan dengan nama doctorSHARE atau Yayasan Dokter Peduli—sebuah organisasi kemanusiaan nirlaba yang memfokuskan diri pada pelayanan kesehatan medis dan bantuan kemanusiaan. DoctorSHARE bekerja didasarkan pada prinsip-prinsip kemanusiaan dan etika medis. DoctorSHARE memberikan pelayanan medis secara cuma-cuma di berbagai wilayah Indonesia. Selain pengobatan umum di berbagai sudut Indonesia, program awal DoctorSHARE adalah pendirian Panti Rawat Gizi) di Pulau Kei, Maluku Tenggara. Dr Lie Darmawan

tidak pernah lupa kata-kata ibunya sejak kecil yang ia pegang terus sampai ia berhasil menjadi dokter dengan keahlian empat spesialis bedah.

"Lie, kalau kamu jadi dokter, jangan memeras orang kecil atau orang miskin. Mungkin mereka akan membayar kamu berapapun tetapi diam-diam mereka menangis di rumah karena tidak punya uang untuk membeli beras".

Inspirasi ini melekat kuat dalam benak Lie. Bersama DoctorSHARE, Lie mendirikan Rumah Sakit Apung (RSA) Swasta, yang diberi nama KM RSA DR. LIE DHARMAWAN. Pelayanan medis dalam RSA dilakukan dengan cuma-cuma. Dari kecekyanya, ia mewujudkan mimpi yang muskil, membangun rumah sakit apung. Kemudian berlayarlah Lie Dharmawan mengunjungi pulau-pulau kecil di Nusantara, mengobati ribuan warga miskin yang tak memiliki akses pada pelayanan medis. Tujuan didirikannya RSA ini adalah untuk melayani masyarakat yang selama ini kesulitan mendapat bantuan medis dengan segera karena kendala geografis dan finansial, terutama untuk kondisi darurat, khususnya bagi masyarakat prasejahtera yang tersebar di kepulauan di Indonesia. Rumah Sakit Apung milik dr. Lie hanyalah sebuah kapal sederhana yang terbuat dari kayu, yang di dalamnya disekat-sekat menjadi bilik-bilik yang diperuntukkan untuk merawat pasien-pasien inap ataupun

pasien-pasien pasca operasi. Sehingga dr. Lie dianggap sebagai dokter gila, karena keberaniannya menggunakan kapal kayu mengarungi pelosok negeri ini untuk membantu saudara-saudara kita yang kurang mampu tetapi memerlukan pelayanan kesehatan segera

**Jadilah pribadi yang inovatif.
Jangan pedulikan orang lain yang menganggap
sebelah mata
terhadap upaya yang Anda lakukan.
Meskipun anjing menggonggong kafilah tetaplah berlalu.
Tetaplah berkreasi, jangan pernah menyerah” (anonim)**

BAB IV

IDENTIFIKASI POTENSI DIRI YANG RELEVAN DENGAN PEMIMPIN KREATIF DAN INOVATIF

Setelah selesai membaca bab ini anda diharapkan dapat :
mengidentifikasi potensi diri yang relevan
dengan pemimpin kreatif dan inovatif;



Sumber : www.google.com, diakses 11 Juli 2014

A. Konsep Dasar Pengukuran Potensi Diri

Langkah awal dalam pengembangan potensi diri adalah mengidentifikasi potensi diri anda. Salah satu teknik yang dilakukan adalah melakukan pengenalan potensi diri. Pengenalan diri akan membantu individu melihat kemampuan-kemampuan yang ada pada dirinya, mengetahui hal-hal yang berkembang dengan hal-hal yang masih perlu dikembangkan. Pengukuran potensi diri dimaksudkan untuk mengetahui sejauh manakah potensi-potensi

yang dimiliki oleh seorang individu, Apakah pengenalan potensi diri itu? Kegiatan pengenalan potensi diri adalah suatu kegiatan mengenal potensi diri dengan teknik-teknik tertentu. Teknik tersebut dapat dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif. Pengenalan secara kuantitatif sering disebut dengan pengukuran potensi diri. Apakah pengukuran potensi diri itu? **Pengukuran** adalah penentuan besaran, dimensi, atau kapasitas, biasanya terhadap suatu standar atau satuan ukur. Pengukuran tidak hanya terbatas pada kuantitas fisik, tetapi juga dapat diperluas untuk mengukur hampir semua benda yang bisa dibayangkan, seperti tingkat ketidakpastian, atau indeks kepercayaan konsumen. Pengukuran ada beberapa macam alat yaitu: micro meter, jangka sorong, dial indikator, viler gauge dll. Jadi *Pengukuran adalah perbandingan dengan standar*. Menurut William Shockley. Potensi diri adalah suatu kekuatan atau daya baik yang sudah teraktualisasi maupun sudah teraktualisasi , namun belum optimal. Dalam melakukan pengukuran potensi diri menggunakan beberapa teknik seperti diuraikan berikut ini.

Anda siap melakukan pengembangan diri? Sudahkah anda mengenal diri anda sendiri? Apabila anda belum mengenal diri anda sendiri, maka langkah inilah yang harus anda tempuh. Pengenalan diri adalah salah satu cara untuk mengenal potensi-potensi diri anda. Dengan mengenal potensi akan diketahui potensi positif dan potensi negatif, di samping itu dapat juga mengetahui apakah saudara telah mencapai perkembangan diri secara optimal atau menjadi pribadi yang sukses dan mantap. Dalam artian,

memperoleh pengetahuan tentang totalitas diri yang tepat dengan menyadari kekuatan dan kelemahan masing-masing. Pertanyaannya adalah, bagaimanakah cara mengenal diri sendiri? Pengenalan diri dapat dilakukan melalui mengenal secara individual, *feedback* orang lain, dan menggunakan instrumen tertentu. Dalam modul ini akan dibahas lebih lanjut teknik mengenal diri sendiri.

B. Teknik-teknik Pengukuran Potensi Diri

1. Pengukuran Individual

Mengapa pengenalan diri bisa dilakukan secara individu ? Karena Anda adalah yang paling mengetahui diri anda sendiri. Asal dilakukan dengan mendengarkan suara hati yang paling dalam dan dilakukan secara jujur. Berikut ini anda diminta merenungkan diri anda sendiri dan menuangkan potensi-potensi yang ada pada diri anda sendiri, dalam kolom berikut.

Tabel : 1 **Pengenalan Diri berkaitan dengan Kreativitas dan Inovasi**

No.	Potensi Positif terkait dengan kreativitas dan Inovasi	Potensi Negatif terkait dengan kreatifitas dan inovasi	Keterangan
1			
2			
3			

Jika Anda telah mampu merumuskan berbagai potensi diri, baik yang positif maupun negatif. Berarti anda memiliki kecenderungan telah mengenal diri anda sendiri. Apakah pengenalan diri seperti ini dinyatakan valid? Tentunya Anda perlu menggunakan teknik lain untuk melakukan pengenalan potensi diri anda. Salah satu di antaranya adalah menggunakan feedback.

2. Pengenalan diri melalui orang lain (feedback)



Sumber : <https://www.google.co.id/www.slideshare.net>

Pernahkan anda mendengar staf atau teman anda memberikan penilaian terhadap penampilan ataukah perilaku anda secara diskriptif seperti tersebut di atas? Senangkah anda mendapat penilaian tersebut? Penilaian dari orang lain tersebutlah yang disebut dengan "**Feedback**". Teknik **Feedback** merupakan salah satu teknik untuk mengenal diri melalui orang lain baik disengaja maupun tidak disengaja. Kegiatan yang dilakukan dengan meminta umpan balik

(*feedback*) dari orang lain mengenai potensi (baik yang positif maupun yang negatif dari orang lain). Umpan Balik Positif adalah sebuah mekanisme kontrol yang sangat efektif, dimana tim Anda mendapatkan Apresiasi dan organisasi berjalan dengan system dan prosedur yang telah ditetapkan.

Berbicara tentang umpan balik. Seperti halnya cermin, dalam artian harfiah, benda ini berfungsi untuk melihat sosok fisik kita. Dimana kelebihan dan kekurangan kita akan terlihat dalam cermin tersebut. Sejauhmanakah tingkat keakuratan cermin tersebut? Tentu, tergantung bentuk cerminnya. Bila yang digunakan adalah cermin cembung atau cekung, maka kondisi diri kita yang terpantul dalam cermin tersebut tidak sesuai dengan aslinya. Namun, apabila menggunakan cermin datar maka pantulan yang dihasilkan akan menyerupai aslinya. Demikian juga umpan balik dari orang lain, orang lain sebagai “cermin” dari perilaku diri kita dapat kelihatan cembung, cekung dan datar. Bila “datar” maka *feedback* tersebut sesuai dengan diri kita. Tetapi kalau cembung maupun cekung, kita perlu introspeksi diri. Mengapa demikian?

Umpan balik merupakan cara seseorang memberitahu berdasarkan pengamatan dan perasaannya tentang tingkah laku orang lain. Tujuan pemberian umpan balik adalah membantu perkembangan potensi diri seseorang demi membentuk pribadi yang mantap. Namun demikian, jarang orang mampu mengungkapkan perasaannya terhadap orang lain yang akan memberi umpan balik. Mengapa demikian?

Sebagian orang mengatakan kurang sopan, merasa tidak enak (ewuh pakewuh), merasa berdosa dan sebagainya. Padahal pengalaman menunjukkan bahwa orang memerlukan umpan balik langsung yang cukup banyak untuk memberikan data yang cukup bagi perkembangan pribadi seseorang.

Bagaimana cara memberikan feedback yang efektif? **Jangan pernah menyepelekan terhadap kekuatan Umpan Balik (Feedback) yang Positif demikian kata bijak yang sangat inspiratif.** Mengapa ada kecenderungan lebih mudah melihat kesalahan seseorang daripada ketika mereka berlaku benar dan tepat? Mengapa ada kecenderungan enggan atau lupa memberikan masukan positif pada saat mereka menunjukkan kinerja baik? *Positive Feedback* adalah Alat Bantu yang sangat kuat membangkitkan Motivasi Karyawan. Berikut beberapa tip yang Anda dapat lakukan memberikan Umpan Balik yang Efektif yang dikemukakan oleh Rangkyo (<http://ikhtisar.com/cara-memberi-umpan-balik-positif>, diakses tanggal 13 September 2015) sebagai berikut :

- a. **Lakukan Sekarang (*Do It Now*)**. Umpan balik positif sangat penting sehingga tidak bisa dikesampingkan, maka lakukanlah sebuah *feedback* sesaat terjadinya kondisi tersebut. Ketika Anda melihat sebuah keadaan yang harus segera diperbaiki, maka lakukan secepatnya.
- b. **LaLakukan Terbuka (*Make it Public*)**. Pada saat memberikan masukan negatif atau kritikan, lakukan secara pribadi (*Private*) sedangkan sebaliknya untuk umpan positif

lakukan secara terbuka dan tampak oleh orang banyak. Hal ini akan menjadi sebuah Apresiasi bagi individu tersebut. Umpan balik positif menjadi sebuah penghargaan tidak langsung kepada individu yang mendengarnya.

- c. **Spesifik.** Umpan balik positif perlu diartikulasikan dengan Jelas, sehingga mereka yang menerimanya akan benar merasakan antusias Anda terhadap kinerja yang ada. Jangan sekedar berkata, “Kerjamu Sangat Bagus”, namun cobalah dengan ucapan seperti “Hasil Laporan evaluasikamu kemarin sangat detail dan sistematis, pertahankan..
- d. **Buat Kesepakatan.** Anda tidak mungkin merangkai semua umpan positif pada keseluruhan organisasi perusahaan. Lakukanlah seremonial sesekali setiap keberhasilan dari umpan positif Anda.
- e. **Pertimbangkan Penerimaannya.** Dalam memberikan umpan balik perlu melihat juga tipe kepribadian yang diberi umpan balik. Misalnya Jika tim Anda yang memiliki sifat tertutup dan pemalu, maka sebaiknya berikan penghargaan hanya di wilayah Tim Kerjanya. Sedangkan bagi orang lain yang ekstrovert mungkin Anda perlu memasang Spanduk dan Poster di area kerja, sehingga akan dilihat orang lain.
- f. **Lakukan Berulang.** Umpan Positif tidak selalu menunggu sukses besar, namun hal-hal kecil pun perlu dirayakan.

Hal ini lebih berdampak lebih lama terhadap Motivasi dan Semangat Kerja Tim dibandingkan menunggu momen besar yang jarang terjadi.

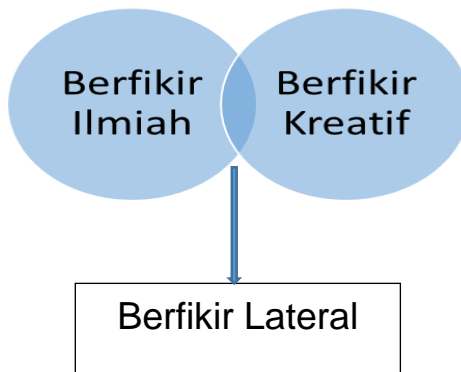
- g. **Lakukan Merata.** Setiap sukses, baik kecil atau besar, perlu mendapatkan apresiasi dan penghargaan. Perayaan yang sering Anda lakukan terhadap keberhasilan kecil juga perlu dilakukan terhadap keberhasilan besar.
- h. **Lakukan dengan Tulus.** Anda hanya akan memberikan Umpan Balik Positif untuk sesuatu yang betul-betul perlu, bukan kepada setiap orang yang bekerja sesuai Deskripsi Pekerjaan atau orang yang datang selalu Tepat Waktu (*on Time*). Orang lain dapat melihat Anda, apakah tulus dalam memberika *Positive Feedback* atau sekedar basa-basi.

3. Pengukuran potensi diri menggunakan Instrumen Tertentu.

Pandangan Realistik dan Obyektif seseorang tentang dirinya sendiri adalah merupakan usaha -usaha untuk memperluas dan memperdalam kesadaran mengenai berbagai aspek, kecenderungan dan kekhususan diri sendiri yang sudah teraktualisasi maupun yang masih merupakan potensi. (*Pengenalan dan Pengembangan Potensi diri, Dharmayanti Utoyo Lubis, Phd.Psi*). Dalam rangka pengukuran potensi diri, dalam modul ini menggunakan instrumen-instrumen yang telah dibakukan yang ditulis para pakar dalam bidangnya.

Bagaimanakah pandangan saudara terhadap pemimpin yang sukses? Setujukah anda bahwa pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu mencapai target-target yang telah ditentukan. Target yang telah dicanangkan tentunya dibuat berdasarkan diagnosis organisasi yang dipimpinnya. Dari diagnosis yang ada dibuat upaya pengembangan dalam bentuk inovasi-inovasi. Bagaimanakah dengan diri Anda apakah anda termasuk orang yang memiliki kualifikasi pemimpin yang sukses yang mampu melakukan inovasi-inovasi? Berikut ini Anda akan dipandu untuk melakukan penilaian dengan menggunakan instrument tertentu berkaitan dengan potensi anda yang terkait dengan kreativitas dan inovasi.

a. Potensi Berfikir Kreatif/berfikir Lateral



Pastikan anda telah mengetahui potensi anda dalam berfikir lateral, baik melalui quis, Pengisian instrument, instropeksi diri maupun feedback dari orang lain. lateral thinking tidak asing bagi anda bukan? Istilah ini dikemukakan pertama kali tahun 1967 oleh Edwar de Bono , seorang psikolog asal Malta.Apakah berfikir lateral itu? Berpikir lateral, adalah kemampuan untuk berpikir kreatif, atau “di luar kotak” dengan menggunakan inspirasi dan imajinasi untuk memecahkan masalah dengan melihat mereka dari perspektif yang tak terduga. Berpikir lateral meninggalkan pemikiran cara tradisional, dan membuang prasangka. Pengertian lain berpikir lateral adalah memecahkan masalah melalui pendekatan langsung dan pendekatan kreatif, dengan menggunakan penalaran yang tidak segera jelas dan melibatkan ide-ide yang mungkin tidak diperoleh dengan hanya menggunakan tradisional langkah-demi-langkah logika . Istilah pemikiran lateral diciptakan oleh Edwar de Bono dalam buku *New Think: The Use of Lateral Thinking* yang published pada tahun 1967. lateral thinking as “seeking to solve problems by unorthodox or apparently illogical methods”. (The oxford dictionary) = usaha untuk memecahkan masalah dengan metode yang tampaknya tidak logis”.Menurut wordnedweb.princeton.edu lateral thinking is a heuristic for solving problems; you try to look at the problem from many angles instead of tackling it head-on (wordnetweb.princeton.edu/perl/webwn).Sedangkan

menurut Edward de Bono Lateral thinking is for the solution of problems through an indirect and creative approach. Lateral thinking is about reasoning that is not immediately obvious and about ideas that may not be obtainable by using only traditional step-by-step logic. ([wikipedia.org/wiki/wiki/lateral thinking](http://wikipedia.org/wiki/wiki/lateral_thinking) , diakses tanggal 12 September 2014).

Edward De Bono membedakan 2 (dua) cara berpikir yakni berfikir lateral dan berfikir vertikal. Berfikir vertikal adalah cara berpikir yang tradisional atau logis. Berfikir vertikal melihat solusi melalui pandangan yang wajar dari masalah atau situasi dan bekerja melalui itu, umumnya dalam jalur yang paling biasa terpilih (umum). alat ada informasi baru atau masalah yang muncul kita terbiasa memprosesnya dengan melakukan analisa.. Sedangkan berfikir lateral mengabaikan kebenaran yang harus hadir sepanjang proses analisa, cara berpikir lateral atau horisontal membolehkan kita untuk melakukan kesalahan. Proses yang membolehkan kesalahan berlangsung dimaksudkan untuk mencari pola baru dari pola baku yang sudah ada, mencari solusi non-dogmatis terhadap problem yang dihadapi, membuat jalan atau peta baru dalam suatu proses, menerobos pemikiran lama untuk menemukan kesegaran pemikiran baru serta membangun paradigma baru. Dengan kata lain proses berpikir lateral yang menantang membolehkan 'kesalahan' akan menghasilkan sesuatu yang kreatif. Artinya setiap kemungkinan diperbolehkan hadir

dengan tidak terburu-buru mengelompokkan pada kategori benar dan salah.

Di sisi lain, berpikir lateral menunjukkan bahwa pemecah masalah dengan cara mengeksplorasi berbagai pendekatan solusi yang menantang, bukan sekedar menerima solusi umum yang tampaknya paling potensial. Dalam hal ini Edward De Bono sendiri tidak bertentangan dengan pemikiran vertikal, ia melihat berpikir lateral sebagai proses yang melengkapi sehingga membuat solusi lain lebih kreatif. Perbedaan antara berpikir lateral dan berpikir vertikal dapat dinyatakan dalam beberapa cara. Antara lain alternatif (memikirkan banyak cara di luar pendekatan yang jelas), nonsequentiality (melompat keluar dari kerangka referensi atau bekerja dari beberapa titik dan menghubungkan mereka bersama-sama), proses seleksi (berpikir di luar perkembangan logis ke jalur yang mungkin tampak salah) dan perhatian (pergeseran dalam fokus perhatian langsung).

De Bono tidak sendirian dalam menggambarkan berbagai cara berpikir lateral yang kreatif. Menurut De Bono mengidentifikasi empat faktor penting yang terkait dengan berpikir lateral:

- 1) Mengidentifikasi ide dominan dan polarisasi masalah,
- 2) Mengenali ide dominan dan polarisasi persepsi masalah,
- 3) Mencari cara yang berbeda untuk melihat sesuatu,
- 4) Relaksasi pengendalian berpikir kaku, dan penggunaan kesempatan untuk mendorong ide-ide lain. Faktor terakhir ini

berkaitan dengan fakta bahwa berpikir lateral melibatkan ide-ide probabilitas rendah yang tidak mungkin terjadi dalam kegiatan peristiwa normal.

Berikut ini disajikan perbedaan berfikir vertical dan berfikir lateral sebagai berikut :

No	Berfikir Vertikal	Berfikir Lateral
1	Memilih	Perubahan
2	Mencari yang benar	Mencari apa yang berbeda
3	Satu hal yang harus mengikuti langsung dari yang lain	Membuat sengaja melompat langsung dari yang lain.
4	Berkonsentrasi pada relevansi	Menyambut kesempatan instruksi
5	Bergerak dalam arah sedikit	Bergerak multi arah

Berpikir lateral direkomendasikan untuk semua orang karena meningkatkan kreativitas dan pemikiran inovatif ke dalam kepribadian orang.

b. Potensi Adversity Quotient (AQ)/Ketahanan Malangan

Potensi ketahananmalangan sangat erat dengan potensi kreatifitas dan inovasi. Mengapa? Apakah potensi ketahanan malangan itu? Dan bagaimanakah ciri-ciri individu yang

memiliki ketahanan malangan? Ketahanan-malangan (*sifat tahan banting*) merupakan salah satu faktor pembentuk sukses orang-orang besar. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Stoltz, ditemukan fakta bahwa orang hebat dan sukses adalah mereka yang tahan terhadap penderitaan, berani menghadapi tantangan, dan resiko dalam perjalanan hidupnya.

Lebih lanjut Stoltz dalam bukunya (*Adversity Quotient*), menjelaskan bahwa dalam menjalani kehidupan, manusia dapat dibagi atas tiga kategori, yakni: *Quitters* (diam dan tidak dinamis), *camper* (selalu mencoba tetapi gampang menyerah setelah mendapat tantangan), dan *Climber* (orang yang berani dan bertahan menghadapi tantangan kehidupan). Kesuksesan menurut Stoltz ibarat puncak gunung tertinggi yang mampu didaki oleh manusia. Orang sukses adalah mereka yang mau dan mampu mendaki/memanjat (*climb*) hingga ke puncak gunung (*to reach the top of the hill*). Inilah yang termasuk kategori orang *Climber* atau pendaki.

Karakter orang *Camper* adalah mereka yang ingin sukses tapi tidak sampai di puncak gunung (*top of the mountain*). Mereka ingin mendaki gunung sebagaimana halnya mereka yang *Climber*, tetapi mereka cepat menyerah ketika mendapatkan tantangan, badai, salju, atau hujan yang menghadang dalam perjalanan mendaki atau memanjat ke puncak bukit. Mereka tidak melanjutkan perjalanan dan memilih untuk mendirikan tenda/kemah (*camp*) di tengah perjalanan tersebut. Mereka berharap bahwa tantangan, rintangan, badai,

salju, tersebut akan berhenti dan mereka dapat melanjutkan perjalanan. Namun hingga pada akhirnya, tantangan dan badai tersebut tetap ada karena merupakan bawaan yang bersifat alami dari sebuah ketinggian. Dan mereka selamanya berada pada tempat tersebut. Mereka tetap berada pada kemah tersebut dan menikmati serta berpuas diri sampai di situ, meskipun mereka tidak pernah sampai di puncak sukses yang sesungguhnya (*top of the mountain*). Mereka adalah orang yang menghindari tantangan mendaki gunung, tipe orang yang mencari kesenangan dan zona nyaman dalam hidupnya, mereka menghindari perlombaan, pertandingan, kompetisi, tugas berat, menolak tawaran kerjasama bahkan menolak peluang yang diberikan kepada mereka. Mereka adalah tipe orang yang tidak mau berubah. Mereka sudah merasa mapan dan nyaman dalam keamanan tersebut. Mereka berpikir, bahwa menerima tantangan dan kesempatan tersebut akan mendatangkan masalah baru bagi kehidupan mereka. Oleh karena itu menghabiskan waktu dengan aktivitas dan tugas tugas yang tidak berebobot, bahkan sesekali mereka menipu diri sendiri dengan berpura-pura sibuk (memperlihatkan kesibukkan dirinya).

Dalam kehidupan sehari-hari hampir setiap hari kita menyaksikan orang-orang mengalami rintangan yang nampaknya tidak mungkin dapat diatasi, namun akhirnya dapat mengatasi tetapi yang lainnya gagal atau mengundurkan diri dan bahkan hancur kehidupannya. Kita jumpai juga begitu

banyak orang-orang pandai tetapi gagal dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi dan juga kehidupan sosial. Hal ini disebabkan karena orang tidak mampu meramalkan untuk merespon ketika berhadapan dengan kesulitan disinilah ketahanan malangan dibutuhkan untuk menghadapi suatu kejutan-kejutan dalam kehidupan. Keberhasilan seseorang dalam pekerjaan dipengaruhi oleh kekuatan kemampuan membina hubungan, kreativitas, kecerdasan, sikap, kebaikan, kekuatan pikiran, kekuatan fisik/kesehatan, dan kekuatan sepiritual yang dihubungkan dengan perasaan saling pengertian, daya tahan dan mendapatkan akses keberadaan lebih tinggi di sekitar lingkungan kerja kita.

Sedangkan adversity quotient menurut advanced learner's dictionary; a difficult or unlucky situation or event. Ketahanan-malangan adalah daya tahan individu untuk menghadapi tantangan. Ketahanan-malangan merupakan suatu penilaian yang mengukur bagaimana respon seseorang dalam menghadapi masalah untuk dapat diberdayakan menjadi peluang. Beberapa peranan aq adalah :

- 1) AQ memberi tahu Anda seberapa jauh Anda mampu bertahan menghadapi kesulitan dan kemampuan Anda untuk mengatasinya.
- 2) AQ meramalkan siapa yang mampu mengatasi kesulitan dan siapa yang akan hancur,

- 3) AQ meramalkan siapa yang akan melampaui harapan-harapan atas kinerja dan potensi mereka serta siapa yang akan gagal dan
- 4) AQ meramalkan siapa yang akan menyerah dan siapa yang akan bertahan. Stoltz mengelompokan individu berdasarkan ketahanan-malangan.
- 5) AQ dapat meramalkan apakah seseorang mampu mengatasi kesulitan, mewujudkan harapan dan meramalkan siapa yang akan menyerah. Dengan mengetahui, mengukur, dan
- 6) Menerapkan AQ ke dunia kita tidaklah cukup jika hanya belajar menghadapi tantangan tanpa pernah mengambil resiko untuk terjun dan mengalami sendiri, sejarah masa lalu akan suatu pengalaman yang pernah dijalani mengajarkan dan memberikan respons positif untuk bertahan dan menghadapi rintangan.

c. Potensi Percaya Diri



Sumber. : [http. :/holikulanwar.blogspot](http://holikulanwar.blogspot), diakses tanggal 12

September 2015

Mengapa percaya diri penting dalam mewujudkan kreativitas dan inovasi? Apakah rasa percaya diri itu? Kepercayaan diri (self confidence) merupakan modal utama seseorang, untuk mencapai kesuksesan. Orang yang mempunyai kepercayaan diri berarti orang tersebut sanggup, mampu, dan meyakini dirinya dapat mencapai prestasi maksimal. Menurut Lauster (2012:4) kepercayaan diri merupakan suatu sikap atau keyakinan atas kemampuan diri sendiri, sehingga dalam tindakan-tindakannya tidak terlalu cemas, merasa bebas untuk melakukan hal-hal yang sesuai keinginan dan tanggung jawab atas perbuatannya, sopan dalam berinteraksi dengan orang lain, memiliki dorongan prestasi serta dapat mengenal kelebihan dan kekurangan diri sendiri.

Kepercayaan diri adalah suatu keyakinan seseorang terhadap segala aspek kelebihan yang dimilikinya dan keyakinan tersebut membuatnya merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan di dalam hidupnya (Hakim , 2002:6). Hal ini bukan berarti bahwa individu tersebut mampu dan kompeten melakukan segala sesuatu seorang diri. Rasa percaya diri yang tinggi sebenarnya hanya merujuk pada adanya beberapa aspek dari kehidupan individu tersebut dimana ia merasa memiliki kompetensi, yakni mampu dan percaya bahwa dia bisa karena didukung oleh pengalaman, potensi aktual, prestasi serta harapan yang realistis terhadap diri sendiri. Sedangkan menurut Thantaway dalam Kamus

istilah Bimbingan dan Konseling (2005:87), **percaya diri** adalah kondisi mental atau psikologis diri seseorang yang memberi keyakinan kuat pada dirinya untuk berbuat atau melakukan sesuatu tindakan. Orang yang tidak percaya diri memiliki konsep diri negatif, kurang percaya pada kemampuannya, karena itu sering menutup diri. Menurut Jacinta. F. Rini dari team e-psikologi, pengertian kepercayaan diri adalah:

“Sikap positif seorang individu yang memampukan dirinya untuk mengembangkan penilaian positif baik terhadap diri sendiri maupun terhadap lingkungan/situasi yang dihadapinya. Hal ini bukan berarti bahwa individu tersebut mampu dan kompeten melakukan segala sesuatu seorang diri, alias “sakti”. Rasa percaya diri yang tinggi sebenarnya hanya merujuk pada adanya beberapa aspek dari kehidupan individu tersebut dimana ia merasa memiliki kompetensi, yakin, mampu dan percaya bahwa dia bisa – karena didukung oleh pengalaman, potensi aktual, prestasi serta harapan yang realistik terhadap diri sendiri.”

Sejalan dengan itu Angelis (2003:10) mengenai percaya diri berawal dari tekad pada diri sendiri, untuk melakukan segalanya yang kita inginkan dan kebutuhan dalam hidup. Percaya diri terbina dari keyakinan diri sendiri, sehingga kita mampu menghadapi tantangan hidup apapun dengan berbuat sesuatu. Dalam praktek, sikap dan kepercayaan diri ini merupakan sikap dan keyakinan untuk memulai, melakukan, dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dihadapi. Oleh sebab itu, kepercayaan diri memiliki nilai keyakinan, optimisme, individualitas, dan ketidaktergantungan. Seseorang yang

memiliki kepercayaan diri cenderung memiliki keyakinan akan kemampuan untuk mencapai keberhasilan (Zimmerer, 1996:6).

Karakteristik Kepercayaan diri

Wooo dia penuh percaya diri melakukan presentasi proyek perubahannya. Apakah karakteristik individu yang memiliki kepercayaan diri? Menurut Lauster (2002:4) terdapat beberapa karakteristik untuk menilai kepercayaan diri individu, diantaranya: (1) Percaya kepada kemampuan sendiri, yaitu suatu keyakinan atas diri sendiri terhadap segala fenomena yang terjadi yang berhubungan dengan kemampuan individu untuk mengevaluasi serta mengatasi fenomena yang terjadi tersebut. (2) Bertindak mandiri dalam mengambil keputusan, yaitu dapat bertindak dalam mengambil keputusan terhadap apa yang dilakukan secara mandiri tanpa adanya keterlibatan orang lain. Selain itu, mempunyai kemampuan untuk meyakini tindakan yang diambilnya tersebut. (3)Memiliki konsep diri yang positif, yaitu adanya penilaian yang baik dari dalam diri sendiri, baik dari pandangan maupun tindakan yang dilakukan yang menimbulkan rasa positif terhadap diri sendiri. (4) Berani mengungkapkan pendapat, yaitu adanya suatu sikap untuk mampu mengutarakan sesuatu dalam diri yang ingin diungkapkan kepada orang lain tanpa adanya paksaan atau hal yang dapat menghambat pengungkapan perasaan tersebut.

Guilford (Endang, 2000:10) mengemukakan karakteristik kepercayaan diri yaitu, Pertama bila seseorang merasa

adekuat yaitu bahwa ia dapat melakukan segala sesuatu. Kedua bila seseorang merasa dapat diterima oleh kelompoknya. Ketiga bila seseorang percaya sekali pada dirinya sendiri serta memiliki ketenangan sikap, yaitu tidak gugup bila ia melakukan atau mengatakan sesuatu secara tidak sengaja, dan ternyata hal itu salah.

Berdasarkan ke dua pendapat ahli di atas, maka ciri-ciri orang yang memiliki percaya diri yaitu orang-orang yang mandiri, optimis, aktif, yakin akan kemampuan diri, tidak perlu membandingkan dirinya dengan orang lain, mampu melaksanakan tugas dengan baik dan bekerja secara efektif, berani bertindak dan mengambil setiap kesempatan yang dihadapi, mempunyai pegangan hidup yang kuat, punya rencana terhadap masa depannya, mampu mengembangkan motivasinya, mudah menyesuaikan diri terhadap lingkungannya yang baru dan bertanggung jawab atas segala sesuatu yang dilakukannya.

Lalu bagaimanakah ciri-ciri orang yang kurang memiliki kepercayaan diri? Lauster (2012:13) menyatakan bahwa rendahnya kepercayaan diri pada seseorang menyebabkan orang menjadi ragu-ragu, pesimis dalam menghadapi rintangan, kurang tanggung jawab, dan cemas dalam mengungkapkan pendapat/gagasan. Sedangkan menurut Hakim (2002:8), ciri-ciri individu yang tidak memiliki kepercayaan diri adalah: (1) mudah cemas dalam menghadapi persoalan dengan tingkat kesulitan tertentu; (2) memiliki

kelemahan atau kekurangan dari segi mental, fisik sosial, atau ekonomi; (3) sulit menetralisasi ketegangan di dalam suatu situasi; (4) gugup dan kadang-kadang berbicara gagap; (5) memiliki latar belakang pendidikan keluarga kurang baik; (6) memiliki perkembangan yang kurang baik sejak masa kecil; (7) kurang memiliki kelebihan pada bidang tertentu dan tidak tahu bagaimana cara mengembangkan dirinya; (8) sering menyendiri dari kelompok yang dianggapnya lebih dari dirinya; (9) mudah putus asa; (10) cenderung tergantung pada orang lain dalam mengatasi masalah; (11) pernah mengalami trauma; (12) sering bereaksi negatif dalam menghadapi masalah.

Aspek-Aspek Kepercayaan diri

Menurut Lauster (Ghufron, 2010:35) ada beberapa aspek dari kepercayaan diri sebagai berikut: (1) Keyakinan akan kemampuan diri, yaitu sikap positif seseorang tentang dirinya bahwa dia bersungguh-sungguh akan apa yang dilakukannya. (2) Optimis yaitu sikap positif seseorang yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal tentang diri, harapan dan kemauan. (3) Obyektif yaitu orang yang percaya diri memandang permasalahan atau segala sesuatu sesuai dengan kebenaran semestinya, bukan menurut kebenaran pribadi atau menurut dirinya sendiri. (4) Bertanggung jawab yaitu seseorang yang bersedia untuk menanggung segala sesuatu yang menjadi konsekuensinya. (5) Rasional dan realistis yaitu analisa terhadap suatu masalah, suatu hal, suatu

kejadian dengan menggunakan pemikiran yang diterima oleh akal sesuai dengan kenyataan.

Menurut Thursan Hakim (2002:6) rasa percaya diri tidak muncul begitu saja pada diri seseorang ada proses tertentu didalam pribadinya sehingga terjadilah pembentukan rasa percaya diri. Terbentuknya rasa percaya diri yang kuat terjadi melalui proses yakni:

- 1) Terbentuknya kepribadian yang baik sesuai dengan proses perkembangan yang melahirkan kelebihan-kelebihan tertentu.
- 2) Pemahaman seseorang terhadap kelebihan-kelebihan yang dimilikinya dan melahirkan keyakinan kuat untuk bisa berbuat segala sesuatu dengan memanfaatkan kelebihan kelebihannya.
- 3) Pemahaman dan reaksi positif seseorang terhadap kelemahan-kelemahan yang dimilikinya agar tidak menimbulkan rasa rendah diri atau rasa sulit menyesuaikan diri.
- 4) Pengalaman didalam menjalani berbagai aspek kehidupan dengan menggunakan segala kelebihan yang ada pada dirinya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepercayaan Diri

Faktor yang mempengaruhi rasa percaya diri pada seseorang menurut Hakim (2002:121) sebagai berikut:

Lingkungan keluarga

Lingkungan keluarga sangat mempengaruhi pembentukan awal rasa percaya diri pada seseorang. Rasa percaya diri merupakan suatu keyakinan seseorang terhadap segala aspek kelebihan yang ada pada dirinya dan diwujudkan dalam tingkah laku sehari-hari. Didikan orang tua dan suasana keluarga sangat berpengaruh terhadap pengembangan percaya diri.

Pendidikan non formal

Salah satu modal utama untuk bisa menjadi seseorang dengan kepribadian yang penuh rasa percaya diri adalah memiliki kelebihan tertentu yang berarti bagi diri sendiri dan orang lain. Rasa percaya diri akan menjadi lebih mantap jika seseorang memiliki suatu kelebihan yang membuat orang lain merasa kagum. Kemampuan atau keterampilan dalam bidang tertentu bisa didapatkan melalui pendidikan non formal. Secara formal dapat digambarkan bahwa rasa percaya diri merupakan gabungan dari pandangan positif diri sendiri dan rasa aman. Oleh karena itu pelatihan-pelatihan sangat berperan dalam membangun rasa percaya diri.

C. Tips Pengembangan Potensi yang Relevan dengan Kepemimpinan Kreatif dan Inovatif

Setelah anda mengidentifikasi potensi diri anda, termasuk kelebihan dan kelemahannya, langkah selanjutnya adalah

mengembangkan potensi diri sehingga mampu berperan sebagai pemimpin perubahan yang optimal. Mengapa pemimpin perubahan harus mengembangkan potensinya? Sebagai pemimpin yang kreatif dan inovatif, selalu dihadapkan permasalahan-permasalahan baik internal maupun eksternal sehingga perlu memanfaatkan segala potensi yang dimiliki, oleh karena itu pengembangan potensi diri dapat sebagai alternative pilihan. Steven Job membedakan pemimpin dan staf adalah terletak dalam kemampuan melakukan inovasi. Oleh karena itu pengembangan diri menuju pemimpin yang kreatif dan inovatif sangatlah diperlukan. Apakah potensi kreativitas dan inovasi merupakan faktor bawaan atau factor bentukan? Setiap individu memiliki ke dua potensi tersebut, hanya kadarnya yang berbeda dan belum diangkat ke permukaan. Oleh karena itu pengembangan potensi diri dalam modul ini di arahkan pada pengembangan potensi kreativitas dan inovasi, sehingga mampu memimpin unit eselon IV secara efektif dalam menghadapi perubahan-perubahan yang ada.

Anda siap melakukan pengembangan diri? Sudahkah anda mengenal diri anda sendiri? Apabila anda belum mengenal diri anda sendiri, maka langkah inilah yang harus anda tempuh. Pengenalan diri adalah salah satu cara untuk mengenal potensi-potensi diri anda. Dengan mengenal potensi akan diketahui potensi positif dan potensi negatif, di samping itu dapat juga mengetahui apakah saudara telah mencapai perkembangan diri secara optimal atau menjadi pribadi yang sukses dan mantap. Dalam artian,

memperoleh pengetahuan tentang totalitas diri yang tepat dengan menyadari kekuatan dan kelemahan masing-masing.

Langkah selanjutnya adalah menentukan tujuan pengembangan diri.. Misalnya tujuan pengembangan diri anda adalah mewujudkan organisasi yang mampu mewujudkan kreativitas dan inovasi. Untuk itu maka anda perlu melakukan pengembangan diri dari aspek kreativitas dan inovasi anda, sehingga anda dapat memimpin orang-orang yang kreatif dan inovatif. Tujuan yang jelas akan diikuti oleh niat yang kuat untuk mewujudkannya.

Sebagai pemimpin perubahan apakah tujuan anda dalam rangka pengembangan diri? Tujuan anda ini akan merupakan arah anda untuk mewujudkannya dengan komitmen yang tinggi. Di samping itu juga anda dapat menentukan cara pengembangan diri anda agar mencapai hasil yang anda inginkan. Tujuan merupakan arah untuk mewujudkannya. Anda harus mampu untuk menuliskan tujuan pengembangan diri anda tersebut secara SMART (Spesifik, Measurable, Aplicable, Realistik dan Time bonded dalam artian ada ukuran waktu untuk mewujudkannya). Tujuan dapat anda tuliskan dalam jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang. Penulisan tujuan apakah terkait dengan pengembangan potensi berfikir lateral, potensi ketahanan malangan, potensi percaya diri? Ataupun anda akan melakukan pengembangan secara simultan. Berikut ini dibahas tentang tips pengembangan diri tersebut.

1. Tips Pengembangan Potensi Berfikir Lateral

Menghadapi masa depan dapat dicapai dengan sukses dengan menerapkan berpikir positif. Hal ini senada dengan apa yang diucapkan oleh Des-crates (Amrin, 2009: 49) yang mengatakan, “aku berpikir maka aku ada”. . Tentama (2010: 68) mengatakan bahwa berpikir positif membuat individu mampu memusatkan perhatian pada hal-hal positif dari berbagai permasalahan yang dihadapi, atau da-lam arti lain. Dengan berpikir positif, seseorang dapat menghadapi setiap permasalahan dengan semangat dan energi yang besar karena mampu melihat hal positif di balik kondisi yang kurang menyenangkan. Dengan berfikir positif anda mampu berfikir secara out of the box, sehingga mampu berfikir dari aspek yang berbeda. Hal ini didukung pendapat Hill & Ritt (Dwitantyanov, Hidayati, & Sawitri, 2010:137) yang mengatakan berpikir positif juga membantu seseorang dalam memberikan sugesti positif pada diri saat menghadapi kegagalan, saat berperilaku tertentu, dan membangkitkan motivasi. Kriteria individu yang cenderung berpikir positif adalah pertama, percaya pada kuasa Tuhan Yang Maha Esa. Kedua, selalu menjauh dari perilaku negatif seperti berbohong, meng-gunjing, mengadu domba, dan sebagainya. Ke-tiga, memiliki cara pandang, tujuan, dan alasan menginginkan sesuatu, kapan, serta bagaimana cara mendapatkannya dengan mengerahkan seluruh potensi serta kemungkinan yang ada. Keempat, memiliki keyakinan dan proyeksi ten-tang sesuatu secara

positif. Kelima, selalu men-cari jalan keluar dari berbagai masalah yang dihadapi. Keenam, belajar dari masalah dan kesulitan. Ketujuh, tidak membiarkan masalah atau kesulitan mempengaruhi hidupnya. Kedelapan, memiliki rasa percaya diri, menyukai per-ubahan, dan berani menghadapi tantangan. Kesembilan, hidup dengan cita-cita, perjuangan, dan kesabaran. Terakhir, pandai bergaul dan suka membantu orang lain (Dwitantyanov, Hidayati, & Sawitri, 2010:138).

Agar mampu berfikir lateral andapun perlu belajar dari berbagai aspek, termasuk belajar dari keberhasilan dan kegagalan orang lain. Dengan belajar anda akan menemukan berbagai alternatif pemecahan masalah.

2. Tips Pengembangan Potensi Ketahan Malangan

Ketahan-malangan merupakan salah satu [faktor pembentuk kesuksesan](#) bahwa [orang hebat dan sukses](#) adalah mereka yang tahan terhadap penderitaan, berani menghadapi tantangan, dan resiko dalam perjalanan hidupnya. (Stolz)

Stolz memperkenalkan teori rangkaian LEADS (Stolz, 2000) dalam mengembangkan potensi AQ. Secara rinci dijelaskan sebagai berikut :

- 1) **Listened.** Mendengarkan respon terhadap kesulitan merupakan langkah yang penting dalam mengubah AQ individu. Mendengarkan dalam pengertian ini selain mendengarkan pendapat orang lain juga mendengarkan suara hati. Individu berusaha menyadari dan menemukan jika terjadi kesulitan, kemudian menanyakan pada diri sendiri apakah itu respon AQ yang tinggi atau rendah, serta menyadari dimensi AQ mana yang paling tinggi.
- 2) **Explored (gali).** Pada tahap ini individu didorong untuk menjajaki asal usul atau mencari penyebab dari masalah. Setelah itu menemukan mana yang merupakan kesalahannya, lalu mengeksplorasi alternatif tindakan yang tepat.
- 3) **Analized (analisa).** Pada tahap ini individu diharapkan mampu menganalisa bukti apa yang menyebabkan individu tersebut tidak dapat mengendalikan masalah, bukti bahwa kesulitan itu harus menjangkau wilayah lain dalam kehidupan, serta bukti mengapa kesulitan itu harus berlangsung lebih lama dari semestinya. Fakta - fakta ini perlu dianalisa untuk menemukan beberapa faktor yang mendukung AQ individu.
- 4) **Do (lakukan)** Terakhir, individu diharapkan dapat mengambil tindakan nyata setelah melewati tahapan - tahapan sebelumnya. Sebelumnya diharapkan individu dapat mendapatkan informasi tambahan guna

melakukan pengendalian situasi yang sulit, kemudian membatasi jangkauan keberlangsungan masalah saat kesulitan itu terjadi.

3. Tips Pengembangan Potensi Percaya Diri



Bagaimana agar anda dapat mengembangkan rasa percaya diri anda? Menurut Wahyu Suprpti (Bahan ajar pengembangan potensi Individu: 208:35) adalah :

- 1) Carilah kelebihan anda, mengapa? Orang tidak percaya diri pasti memiliki kelemahan tertentu. Baik kelemahan fisik maupun psikis. Oleh karena itu carilah kelebihan anda dan optimalkan kelebihan anda tersebut sehingga orang lain memahami kelebihan anda. Misalnya anda memiliki kelebihan dalam menulis, maka kembangkan potensi anda dalam

menulis tersebut. Dengan mengoptimalkan kelebihan anda orang cenderung melupakan kelemahan anda.

- 2) Bangun jejaring kerja, dengan membangun jejaring kerja anda akan memiliki banyak kesempatan untuk mengungkapkan potensi diri anda. Dengan jejaring kerja anda akan sibuk dengan membangun relasi, sehingga melupakan kelemahan anda.
- 3) Cari teman yang dapat memberikan feedback untuk anda dalam pengembangan diri. Feedback akan memotivasi anda untuk selalu mengembangkan diri;
- 4) Bergaul dengan orang-orang yang berbeda profesi akan membuat anda kaya teman dan kaya pengetahuan serta pengalaman sehingga akan menambah rasa percaya diri anda;
- 5) Bangun inner beauty dengan menambah pengetahuan, ketrampilan dan memperbaiki perilaku. Oleh karena itu bangun sikap optimis dan selalu positif.
- 6) Asahlah gergaji anda, dalam artian selalu mengembangkan diri dengan menambah pengetahuan setiap saat.

Beberapa tips berikut ini yang dirangkum dari beberapa ahli juga dapat meningkatkan rasa percaya diri yang diambil dari www.akuingsukses.com yang diakses tanggal 12 september 2014 antara lain :

1) **Tersenyum**

Tersenyum merupakan tips 1 detik jika anda merasa gugup dan tidak percaya diri. Anda tidak hanya tersenyum jika anda merasa senang dan percaya diri, sebaliknya anda bisa tersenyum untuk membuat diri anda merasa lebih baik. Tersenyum berhubungan erat dengan perasaan positif sehingga hampir tidak mungkin anda merasa tidak enak ketika anda tersenyum. Tersenyum lebih dari sekedar menunjukkan ekspresi pada wajah anda. Tersenyum melepaskan hormon endorphin yang membuat anda merasa lebih baik, meningkatkan sirkulasi darah di wajah anda, membuat anda merasa nyaman dengan diri anda sendiri dan tentunya dapat meningkatkan rasa percaya diri anda. Anda juga akan tampak lebih percaya diri di hadapan orang lain ketika anda tersenyum.

2) **Apabila sedang bicara Tatap Mata Lawan Bicara Anda**

Sama halnya dengan tersenyum, tataplah mata semua orang di dalam ruangan. Berikan senyum anda dan dapat dipastikan mereka akan membalas senyuman anda; dan senyum yang diberikan orang lain dapat meningkatkan rasa percaya diri anda dengan cepat. Sama halnya dengan tersenyum,

kontak mata menunjukkan bahwa anda percaya diri. Menatap sepatu anda atau meja mendorong perasaan anda menjadi ragu-ragu dan malu. Tips ini sangat berguna untuk situasi kerja; buatlah kontak mata dengan orang yang mewawancarai anda, atau orang-orang yang menghadiri presentasi anda. “Kontak mata membantu anda untuk menghilangkan rasa takut jika anda sedang berbicara di depan umum dan semakin mendekatkan anda dengan lawan bicara anda. Stress merupakan perasaan yang datang dari sesuatu yang asing dan tidak dapat dikendalikan. Kontak mata memberikan pembicara gambaran dari kenyataan yang tidak lain adalah lawan bicara itu sendiri. Kontak mata juga membantu menarik minat lawan bicara anda.” (Confident Eye Contact, Unlimited Confidence)

3) **Ubahlah Suara Dalam Diri Anda**

Kebanyakan dari kita memiliki suara dalam diri yang mengatakan bahwa kita bodoh, tidak cukup mampu, terlalu gendut, kurus, berisik, pendiam, dll. Kemampuan merubah suara di dalam diri anda merupakan kunci untuk memperoleh kepercayaan diri dari dalam. Buat suara dalam diri anda menjadi teman pendukung yang paling mengenal anda dan

mengetahui bakat anda, serta menginginkan anda untuk mencapai yang terbaik.

4) **Lupakan Standar Yang Ditetapkan Orang Lain**

Terlepas dari situasi yang membuat anda mengalami krisis percaya diri, anda bisa membantu diri anda sendiri dengan berpegang pada standar yang anda miliki. Orang lain memiliki nilai yang berbeda dengan anda, dan sekeras apa pun anda mencoba, anda tidak pernah bisa memuaskan semua orang setiap saat. Jangan khawatir jika orang-orang menyebut anda gendut, kurus, pemalas, membosankan, pelit, konyol, dll.. Bertahanlah pada standar yang anda miliki, bukan pada standar yang dimiliki orang lain. Ingatlah nilai-nilai dan standar-standar yang dimiliki umumnya berbeda dalam masyarakat; anda tidak harus menerima nilai dan standar tersebut hanya karena orang-orang di sekitar anda menerimanya.

5) **Reka Ulang**

Jika sesuatu terjadi diluar dugaan anda, hal ini cukup mudah menggoyahkan rasa percaya diri anda. Mungkin anda menumpahkan minuman anda, terlambat hadir di sebuah pertemuan penting karena macet, atau seseorang yang ingin anda ajak bicara memberikan tanggapan dingin. Cobalah

untuk “mereka ulang” situasi tersebut dan tempatkan pada situasi yang lebih positif. Seringkali suatu kejadian menjadi negatif karena persepsi kita sendiri.

6) **Tentukan Langkah Anda Selanjutnya**

Jika anda tidak yakin dengan apa yang harus anda lakukan, temukan satu langkah sederhana yang bisa membantu anda untuk terus maju. Hal ini mungkin saja bisa dilakukan dengan melakukan kontak mata pada sebuah pesta, memperkenalkan diri anda pada orang asing, memecahkan kebekuan dalam sebuah rapat, atau menanyakan orang yang mewawancarai anda untuk menunjukkan pengetahuan anda terhadap industri dan perusahaan mereka. Mulailah bertindak meskipun anda tidak memiliki gambaran yang jelas mengenai apa yang seharusnya anda lakukan. Bergeraklah menuju sasaran anda. Koreksi diri anda di lain kesempatan.

Lebih lanjut Peter Lauster mendeskripsikan 10 tips untuk meningkatkan rasa percaya diri sebagai berikut (Peter Lauster: 1998: 11)

- 1) Carilah sebab-sebab anda merasa rendah diri. Dengan mengetahui penyebabnya anda akan dapat menentukan cara memperbaikinya.

- 2) Atasi kelemahan anda. Hal yang penting adalah anda harus memiliki kemauan yang kuat, karena hanya dengan begitu anda akan memandangi suatu perbaikan yang kecil sebagai keberhasilan yang sebenarnya.
- 3) Cobalah mengembangkan bakat dan kemampuan anda lebih jauh. Dengan demikian anda mengadakan kompensasi bagi kelemahan anda, sehingga kelemahan itu tidak lagi penting bagi anda.
- 4) Bahagialah dengan keberhasilan anda dalam suatu bidang tertentu dan janganlah ragu-ragu untuk bangga atasnya. Perkiraan sendiri atas keberhasilan anda adalah lebih penting untuk kesadaran diri anda sendiri dibandingkan dengan pendapat orang lain.
- 5) Bebaskan diri anda dari pendapat orang lain. Janganlah berbuat berlawanan dengan keyakinan anda sendiri. Hanya dengan begitu anda akan merasa merdeka ke dalam diri sendiri dan yakin akan diri sendiri.
- 6) Jika anda tidak puas dengan pekerjaan anda tapi tidak melihat sesuatu kemungkinannya untuk memperbaiki diri anda, maka kembangkanlah bakat-bakat anda melalui suatu hoby. Dengan tepat anda

dapat mengkompensasikan kekecewaan dan dapat menjaga diri sendiri dari ketidakyakinan diri sendiri.

- 7) Jika anda diminta untuk melakukan pekerjaan yang sukar , cobalah anda melakukan pekerjaan dengan rasa optimis. Apabila anda takut dengan pekerjaan itu, makadi masa depan anda akan kurang percaya diri pada kemampuan anda sendiri dan akhirnya gagal dalam tugas yang tidak begitu sulit.
- 8) Jangan terlalu bermuluk-muluk bercita-cita karena cita-cita yang melampaui batas kurang baik. Makin besar cita-cita anda maka semakin sulit anda untuk

4. Tips Pengembangan Potensi

1) Menentukan Konsep Diri

Guna membentuk sebuah konsep diri secara benar, sesuai dengan siapa diri Anda sesungguhnya, dan apa yang Anda benar-benar inginkan dalam hidup ini; sebenarnya bisa Anda lakukan lagi pada saat ini. Anda sesungguhnya bisa membentuk kembali konsep diri Anda. Anda bisa mulai membuat visi baru mengenai siapa diri Anda sebenarnya, diri Anda yang benar-benar baru dan lebih baik tentunya. Anda harus memandang diri Anda sendiri dengan sudut pandang yang benar, sudut pandang yang bisa menghargai siapa diri Anda sendiri. Sehingga, dengan melihat

secara benar mengenai siapa diri Anda, maka Anda sudah melakukan langkah awal untuk menuju kepada suatu pembentukan sebuah konsep diri yang baru. **Ingat !!! Tidak ada kata terlambat, jika itu untuk suatu kebaikan bagi diri Anda sendiri.** Yakinlah bahwa dengan merumuskan konsep diri anda akan mendapatkan pengembangan diri yang optimal. Apakah konsep diri itu?

Konsep diri menurut para tokoh sangat beragam artinya, berikut akan dikutipkan beberapa pengertian tentang konsep diri. James F Calhoun mendefinisikan **konsep diri** merupakan “gambaran mental diri sendiri yang terdiri dari pengetahuan tentang diri sendiri, pengharapan diri dan penilaian terhadap diri sendiri” (*James F Calhoun, 1995: 90*). Sedangkan menurut **Jalaludin Rahmat (1996: 125)** “Konsep diri adalah pandangan dan perasaan kita, persepsi ini boleh bersifat psikologis, sosial dan psikis. Konsep diri bukan hanya gambaran deskriptif, tetapi juga penilaian kita”. Sedangkan **pengertian konsep diri** dalam istilah umum mengacu pada persepsi seseorang mengenai dirinya sendiri. Persepsi ini terbentuk melalui kesimpulan-kesimpulan yang diambil berdasarkan pengalaman pengalaman dan persepsi-persepsi terutama dipengaruhi oleh *reward* dan *punishment*

yang diberikan oleh seseorang yang berarti dalam kehidupannya.

Menurut Hurlock (1994) yang dimaksud **konsep diri** adalah kesan (image) individu mengenai karakteristik dirinya, yang mencakup karakteristik *fisik, sosial, emosional, aspirasi dan achievement*. Clara R Pudjijogyanti (1995: 2) berpendapat bahwa konsep diri merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah seseorang akan berperilaku negatif atau tidak, sebab perilaku negatif merupakan perwujudan adanya gangguan dalam usaha pencapaian harga diri. Dari beberapa definisi di atas dapat disentik konsep diri adalah persepsi individu tentang dirinya, kemampuan dan ketidakmampuannya, tabiat-tabiatnya, harga dirinya dan hubungannya dengan orang lain”.

Berdasarkan pengertian konsep diri di atas, gambarkan konsep diri anda. Apakah anda sepakat bahwa konsep diri anda sebagai pimpinan yang kreatif dan inovatif dalam melaksanakan pekerjaan pekerjaan anda? Persepsi anda tentang konsep diri anda sangat mempengaruhi cara atau pandangan hidup, yang pada akhirnya akan mempengaruhi perilakunya. Konsep diri yang positif akan memberikan energy positif baik diri maupun lingkungan. Pemahaman konsep diri anda secara benar

merupakan point penting dalam pengembangan diri anda.

2) Meminimalisasi Hambatan

Anda yang bertanggung jawab atas kehidupan anda. Anda tidak bisa terus menerus menyalahkan orang lain untuk kesalahan-kesalahan dalam hidup anda. Hidup ini sebenarnya adalah tentang melanjutkan kehidupan itu sendiri. (*You are responsible for your life. You can't keep blaming somebody else for your dysfunction. Life is really about moving on.*, **Oprah Winfrey**). Oleh karena itu anda sepakat akan selalu melaksanakan pengembangan potensi diri. Pengembangan diri tidak seperti membalikan tangan, namun merupakan suatu proses dan akan dijumpai hambatan-hambatan yang dijumpai. Hambatan dalam pengembangan potensi diri meliputi hambatan internal (hambatan berasal dari dalam dirinya sendiri dan hambatan eksternal.(hambatan dari lingkungan). Hambatan yang berasal dari individu sendiri; Penghambat yang cukup besar adalah pada diri sendiri, misalnya sikap berprasangka, tidak memiliki tujuan yang jelas, keengganan mengenal diri sendiri, ketidak mampuan mengatur diri, pribadi yang kerdil, kemampuan yang tidak memadai untuk memecahkan masalah, kreativitas rendah, wibawa rendah,

kemampuan pemahaman manajerial lemah, kemampuan latih rendah dan kemampuan membina tim yang rendah. Sedangkan Hambatan eksternal adalah berasal dari lingkungan baik lingkungan keluarga maupun lingkungan kerungan social dimana kita berada .Hambatan yang berasal dari ingkungan kerja misalnya tidak mendapatkan kesempatan, atasan yang tidak memberikan kesempatan untuk pemberdayaan dirinya, teman maupun staf yang tidak mendukung. Lingkungan keluarga antara lain tidak mendapatkan dukungan dari keluarga dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian di atas identifikasikanlah hambatan-hambatan anda dalam mewujudkan konsep diri anda sebagai pemimpin perubahan yang kreatif dan inovatif. Silahkan anda tuliskan dalam kolom berikut ini.

Tabel 2 : Hambatan pengembangan diri sebagai pemimpin yang kreatif dan inovatif.

N	Hambatan Pengembangan diri		Keterangan
	Internal	Eksternal	
1			
2			
3			
4			

Cek kembali hambatan-hambatan pengembangan potensi diri anda. Carilah solusi untuk mengatasi hambatan tersebut agar pengembangan diri anda optimal. Bagaimana caranya? Anda dapat melakukannya sendiri dengan melihat pengalaman orang lain dalam mengatasi hambatan. **Ingat !!!!! belajar dari orang lain tidak perlu menunggu tulisan, *step by step* atau omongannya. Belajar dari orang lain bisa dengan mengamati, mengerti cara berpikir dan cara bekerjanya.** Di sisi lain anda juga dapat meminta bantuan orang lain, baik berupa ***feedback***, maupun dengan ahli ataupun dengan mengikuti pelatihan-pelatihan. Sedangkan hambatan eksternal, dapat anda lakukan dengan dialog dan bekerjasama dengan para pihak yang terkait. ***Feedback*** yang berasal dari orang-orang disekitar anda sangat diharapkan.

3) Menentukan strategi Pengembangan diri anda

Langkah ke tiga dalam pengembangan diri adalah menentukan strategi pengembangan diri anda. Strategi apakah yang akan anda tempuh dalam pengembangan diri anda? Apakah strategi itu? Strategi secara umum adalah teknik untuk mendapatkan kemenangan (victory) pencapaian tujuan (to achieve goals). Menurut

bussinesdictionary, pengertian **strategi** adalah metode atau rencana yang dipilih untuk membawa masa depan yang diinginkan, seperti pencapaian tujuan atau solusi untuk masalah.

Berkaitan pengertian strategi di atas, yang dimaksud dengan strategi pengembangan diri adalah suatu teknik dalam pengembangan diri untuk mencapai tujuan/ arah dalam rangka pengembangan diri sebagai pimpinan yang kreatif dan inovatif. Strategi-trategi tersebut disingkat dengan strategi **4P** sebagai berikut :

a. Menambah Pengetahuan (P1).

Bertambahnya jenis dan bobot ilmu pengetahuan, membuat kita kaya akan pengetahuan, dan akan membuat kita memiliki opini-diri yang lebih baru dan :lebih bagus. Bagaimanakah mendapatkan ilmu pengetahuan tergantung pribadi masing-masing. Misalnya dengan melanjutkan sekolah, melakukan *self-learning*, *self-education*, dan lain-lain. Membaca juga merupakan salah satu pilihan misalnya membaca buku-buku dan artikel pengembangan diri, membaca riwayat hidup atau pemikiran tokoh dapat memberikan *insight* dan memperbaiki konsep diri anda. Renungkan kata bijak berikut : Belajar dari orang lain tidak perlu menunggu tulisan, step by step atau omongannya.

Belajar dari orang lain bisa dengan mengamati, mengerti cara berpikir dan cara bekerjanya.

b. Menambah Pengalaman (P2).

Pengalaman adalah guru yang bijaksana, demikianlah kata orang bijak. Pengalaman bukanlah serangkaian peristiwa yang menimpa kita, melainkan apa yang kita lakukan atas peristiwa itu *baik itu pengalaman bagus maupun pengalaman buruk, upaya menyikapi pengalaman tersebut akan meningkatkan kemampuan kita dalam menyikapi berbagai keadaan. Dengan kata lain* menambah pengalaman akan membuat kita tahu apa yang bisa kita lakukan sekarang dan apa yang belum bisa kita lakukan. Cara yang bisa kita tempuh antara lain:

- Bergaul dengan orang yang berbeda profesi.
- Mempraktekkan ide-ide perbaikan sampai berhasil
- Mengatasi masalah dengan cara yang positif dan dengan cara yang berbeda
- Meraih target positif, Mewujudkan standar prestasi yang kita buat, berkreasi
- Melakukan inovasi-inovasi dan Mengembangkan ide-ide yang kreatif

Semakin banyak pengalaman yang anda lakukan akan memperbaiki konsep-diri. Semakin banyak kemampuan yang kita ketahui, semakin meningkatkan potensi kreativitas dan inovasi.

c. Melakukan Perenungan diri (P3)

Perenungan diri bukan berarti melamun yang tidak punya arti, akan tetapi merenung adalah suatu upaya untuk mengingat kembali apa yang tersimpan dalam memori kita agar kita mampu menemukan hakekat hidup. Selalu menanyakan pada diri sendiri, mengapa saya hidup? Mengapa Allah menciptakan saya? Apakah hidup saya sudah sesuai dengan yang diharapkan sang pencipta? Mengapa belum mencapai ? Apakah masalahnya. Pertanyaan-pertanyaan seperti ini akan menghantarkan kita pada pencarian diri yang sesungguhnya. Dan akan berusaha mencari dan mencari hakekat kehidupan yang sesungguhnya.

4) Menambah Pergaulan (P4)).

Anda boleh menggunakan istilah memperluas jejaring kerja untuk istilah menambah pergaulan ini. Pergaulan, dalam arti yang luas, akan memperbaiki konsep-diri tapi dengan syarat:, asalkan kita membuka diri untuk mengambil pelajaran dari orang

yang kita kenal. Orang lain memang tidak bisa menyulap kita menjadi siapapun dan apapun. Namun jangan lupa, orang lain mengilhami kita, orang lain meng-inspirasi kita, orang lain adalah contoh bagi kita, orang lain adalah pembimbing kita, orang lain adalah pelajaran buat kita. Intinya, perbanyaklah mengenal orang (langsung atau tidak langsung) dan perbanyaklah mengambil pelajaran.

D. Latihan

Sebelum anda membaca bab ini sebaiknya anda telah mengetahui potensi diri anda, dengan mengisi instrument-instrumen yang ada atau dengan bantuan Widyaiswara. Instrumen yang anda isi adalah instrument **Adversity Quotient (Ketahanan malangan)**, **Instrumen Percaya diri**, dan **Instrumen berfikir lateral**.



Sumber : <https://www.google.co.id/kata+bijak+tentang+potensi+diri>

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

**Hal – hal yang kecil menyenangkan orang – orang
yang berjiwa kecil.**

Little things please little minds.

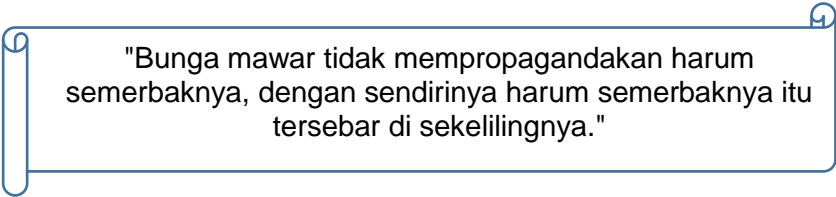
Hal – hal yang besar bermula dari hal – hal yang kecil.

Great things come from small beginnings

Sepakatkah anda bahwa kita akan membuat hal-hal yang besar dan kita mulai dengan hal yang kecil. Karena segala sesuatu yang besar tidak akan datang sekonyong-konyong/tiba-tiba akan tetapi diraih dengan perjuangan dan tekad yang gigih dan keras. Oleh karena itu anda perlu memahami potensi diri anda. Pemahaman potensi diri akan terlaksana apabila anda mengenal potensi diri anda. Ada beberapa teknik yang dapat anda lakukan penilaian secara pribadi, melalui feedback orang lain dan menggunakan instrument tertentu. Agar anda mampu berperan sebagai pemimpin perubahan anda perlu memiliki ketrampilan berfikir kritis. Potensi ini akan optimal apabila anda mengembangkan potensi ketahanan malangan, potensi berfikir secara lateral serta percaya diri.

Potensi yang telah teridentifikasi perlu ditindak lanjuti dengan pengembangan-pengembangannya. Pengembangan potensi diri dapat dilakukan melalui langkah-langkah yang sistimatis. Langkah tersebut meliputi (1) mengenal konsep diri, mengenal hambatan diri menerima feedback dan menyikapinya secara positif dengan penuh kearifan serta menentukan tujuan/arah pengembangan diri, (2) dan melaksanakan tips-tips dalam pengembangan diri agar menuju pemimpin perubahan yang kreatif dan inovatif.

B. Tindak Lanjut.



"Bunga mawar tidak mempropagandakan harum semerbaknya, dengan sendirinya harum semerbaknya itu tersebar di sekelilingnya."

Pelaksanaan pengembangan dimulai dari diri sendiri, dari hal yang paling kecil, dan lakukan saat ini juga. Ingat dalam mengenal dan pengembangan diri anda perlu mendapat dukungan orang lain, untuk memberikan feedback dan mempromosikan anda. Modul ini tidak akan ada artinya apabila anda tidak mengaplikasikan. Ingat mau paham laksanakanlah.



Sumber : <https://www.google.co.id/gambar+potensidiri>

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, Djameludin. Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi. Surabaya: PT Erlangga, 2012
- Basuki, Heru. Pengembangan Kreativitas. <http://id.search.yahoo.com> (diakses 20 Pebruari 2012)
- Bessant, John. Innovation. London, New York, Munich, Melbourne, and Dhelphi: Essential Managers, 2009.
- Cervone, Daniel, Lawrence A.Pervin, Personality : Theory and Research, Terjemahan Aliya Tusyani dkk., Jakarta : Salemba Humanika, 2011.
- Cooper, Robert K, Ph.D dan Ayman Sawaf. Executive EQ, Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1998
- Dahlen, Dahlen. Creativity Unlimited, Thinking Inside The Box for Business Innovation. Toronto: Jhon Whley & Son,Ltd, 2008.
- Davila, Epstein, Shelton. Profit-Making Innovation. Jakarta: PT Buana Ilmu populer, 2009.
- Fontana, Avianti. Innovate We Can!, Manajemen Inovasi dan Penciptaan Nilai. Jakarta: Cipta Inovasi Sejahtera, 2011.

M. Taufiq Amir, , Stretegi Mindset, Jakarta, 2009

Munandar, Utami. Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009.

P. Boulden, George. Mengembangkan Kreativitas Anda. Jakarta: Dolpin Books ,2006.

Pamuji Kukuh, Pengaruh kinerja , remunerasi, efikasi diri (self-efficacy), Ketahananmalangan (self-adversity), dan pemantauan diri (self-monitoring).

Suprapti, Wahyu, Pengaruh Kepemimpinan transformasional, sikap menghadapi perubahan, aktualisasi diri , kreativitas terhadap inovasi, Disertasi, Jakarta,2013 .

Suprapti, Wahyu, Sri ratna, Pengembangan Potensi Diri, Modul Pelatihan Pim Tingkat 4, Lembaga Administrasi Negara, 2005