

# “ INOVASI ”

Disusun untuk memenuhi tugas mata kuliah Kewirausahaan dan Manajemen

Inovasi pada Semester Genap

KELAS C



**Disusun oleh:**

## **Kelompok 2**

Muhammad Nur Hadi

Lofie Bachtiar

Bani Alkausar

Azwin A.R

Fauzi A

Hamdan Usman

Randi Ilhamsyah

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PERPAJAKAN**

**FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI**

**UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

**TA. 2013-2014**

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kami panjatkan ke-hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat rahmat dan karunia-Nyalah, makalah ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Adapun tujuan makalah ini adalah untuk memenuhi tugas Mata Kuliah Kewirausahaan dan Manajemen Inovasi, pada semester 5, di tahun ajaran 2013-2014, dengan judul "*Inovasi*". Dengan membuat tugas ini diharapkan para mahasiswa mampu memahami tentang arti dan proses inovasi serta inovasi dalam organisasi.

Dalam penyelesaian makalah ini, kami banyak mengalami kesulitan, terutama disebabkan oleh kurangnya ilmu pengetahuan yang menunjang. Namun, berkat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, akhirnya makalah ini dapat terselesaikan dengan cukup baik. Karena itu, sudah sepantasnya jika kami mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Yuniadi Mayowan selaku pembina dosen Mata Kuliah Kewirausahaan, yang tidak lelah dan bosan untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada kami.
2. Teman-teman mahasiswa perpajakan yang juga ikut mendukung dan memotivasi kami dalam pembuatan makalah ini.

Kami sadar, sebagai seorang mahasiswa yang masih dalam proses pembelajaran, penulisan makalah ini masih banyak kekurangannya.

Harapan kami, semoga makalah yang sederhana ini, dapat memberikan wawasan tentang Inovasi itu sendiri.

Malang, 22 November 2013

Penyusun

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Banyak para pakar atau ahli manajemen yang menyatakan bahwa inovasi merupakan salah satu jaminan untuk perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan daya saingnya. Pernyataan tersebut banyak didukung dengan hasil penelitian atau bukti empiris. Berbagai indikator menunjukkan bahwa ketertinggalan dalam hal inovasi atau faktor terkaitnya lainnya bisa menyebabkan sebuah negara relatif tertinggal perkembangan ekonomi dan kesejahteraan rakyatnya. Tetapi bagaimana menyikapi dan mengantisipasi ketertinggalan tersebut melalui sebuah inovasi bukanlah suatu jawaban yang sederhana dan mudah.

Berbagai indikator menunjukkan bahwa Indonesia sendiri masih tertinggal dibandingkan negara-negara lain dalam peredaran ekonomi dunia yang sudah mengarah ke era informasi dan globalisasi. Hal ini bisa dilihat dari indikator Global Competitiveness Index, ICT Development Index, E-Readiness, Network Readiness Index, dan Human Development Index yang merupakan indikator yang sering digunakan untuk mengukur sejauh mana posisi sebuah negara dalam lingkungan dan persaingan global.

Ketertinggalan Indonesia yang diukur dari berbagai indikator tersebut ternyata ada kaitannya dengan sejumlah indikator makro ekonomi. Semakin tinggi derajat indikator tersebut ternyata semakin tinggi tingkat perekonomian dan kesejahteraan masyarakat sebuah negara. Fenomena tersebut tentunya menjadi tantangan besar bagi Indonesia di masa yang akan datang, terutama dikaitkan dengan strategi, baik di tingkat makro maupun di tingkat mikro, untuk meningkatkan daya saing di masa yang akan datang.

Salah satu kunci meningkatkan daya saing tersebut adalah mendorong laju inovasi sebuah perusahaan agar bisa bersaing, baik di tingkat lokal, nasional, dan lingkungan global.

Tetapi pernyataan teoritis tersebut tidaklah mudah diterapkan di tingkatan empiris. Inovasi bukanlah sesuatu yang sederhana dan juga bukan suatu resep mujarab yang bisa diperoleh dengan mudah oleh setiap organisasi yang mempunyai penyakit dengan gejala yang sama yaitu rendahnya daya saing.

## **1.2 Rumusan Masalah**

- 1.2.1 Apa pengertian dari Inovasi ?
- 1.2.2 Bagaimanakah proses inovasi terjadi ?
- 1.2.3 Bagaimana Inovasi dalam Organisasi dilakukan ?

## **1.3 Tujuan**

- 1.3.1 Mengetahui arti dari Inovasi itu sendiri
- 1.3.2 Mempelajari proses dari Inovasi
- 1.3.3 Mengetahui Inovasi dalam kehidupan Organisasi

## **BAB II**

### **PEMBAHASAN**

#### **1.1 Pengertian Inovasi**

Inovasi adalah proses menemukan atau mengimplementasikan sesuatu yang baru ke dalam situasi yang baru. Konsep kebaruan ini berbeda bagi kebanyakan orang karena sifatnya relative (apa yang dianggap baru oleh seseorang atau pada suatu konteks dapat menjadi sesuatu yang merupakan lama bagi orang lain dalam konteks lain).

Inovasi adalah memikirkan dan melakukan sesuatu yang baru yang menambah atau menciptakan nilai-nilai manfaat social maupun ekonomi. Untuk menghasilkan perilaku inovatif seseorang harus melihat inovasi secara mendasar sebagai proses yang dapat dikelola (John Adair, 1996)

#### **1.2 Proses Inovasi**

**1.2.1** Proses inovasi terdiri dari tiga tahap:

1. Pencarian ide: adalah tahap membuat ide-ide baru dan/atau memperkuat ide yang sudah ada
2. Pemanenan ide : adalah pengaplikasian ide-ide yang sudah terkumpul, disaring, dan di evaluasi
3. Pengembangan dan implementasi ide : penelitian, percobaan, perbaikan, dan pengembangan dari suatu ide dan implementasinya

Berinovasi yaitu memperkenalkan sesuatu yang baru dari sebuah ide, metode, atau alat inovasi adalah kombinasi dari dua proses: pembuatan ide dan pengimplementasiannya. Inovasi adalah perubahan yang dapat berupa, suatu proses atau suatu lompatan besar menuju sesuatu yang diinginkan.

Inovasi membutuhkan kepemimpinan yang baik dan manajemen pada semua level organisasi. Pemimpin yang baik dapat mempengaruhi orang untuk lebih aktif dan semangat dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat

menuntun menuju pembuatan ide yang lebih baik. Kepemimpinan dalam manajerial sangat dibutuhkan untuk memungkinkan terjadinya perubahan yang dibutuhkan oleh para pemimpin.

Setiap orang dapat berpartisipasi dalam tim untuk membangun kreativitas dan inovasi. Semua orang mampu untuk menggunakan kreativitas, pengalaman, kecerdasan mereka untuk mengimplementasikan perubahan tersebut.

Berikut adalah beberapa peran kunci dalam suatu organisasi yang bertanggung jawab atas inovasi:

- Pemikir kreatif : memproduksi ide yang baru dan original
- Inovator : membawa barang atau jasa yang baru ke dalam pasar atau mengganti barang yang sudah ada sebelumnya
- Penemu : memproduksi ide yang baru dan komersil
- Pengusaha : menyusun atau menerima ide dan menterjemahkannya ke dalam ranah bisnis yang sebenarnya untuk mengetahui peluang pasar
- Intrapreneur: bertanggung jawab untuk inovasi di dalam organisasi.
- Champion: memiliki determinasi dan komitmen untuk mengimplementasikan ide
- Sponsor : mendukung ide dalam hal finansial dan membantu menghilangkan halangan yang ada

Inovasi yang efektif membutuhkan:

- a. Pencampuran ide-ide yang baru
- b. Kemampuan untuk membuat segala sesuatu selesai
- c. Pengiklanan yang baik
- d. Fokus pembeli
- e. Iklim organisasi yang kondusif

### 1.2.1 Lima faktor untuk membuat iklim inovasi yang benar

1) Manajemen komitmen

Top manajemen harus menunjukkan secara visual tentang pengakuan dan komitmen pada inovasi, untuk mendukung dan memfasilitasi perubahan pada semua level. Tanpa kepemimpinan yang menilai ide dan tanpa kepemimpinan yang secara konstan berjuang untuk tetap memajukan inovasi, tidak akan ada pertumbuhan yang menguntungkan

2) Strategi perubahan yang positif

Setiap organisasi harus memikirkan tentang pertanyaan berikut ini:

a. Apakah bisnis kita?

b. Dimana bisnis kita saat ini?

c. Apa yang ingin kita capai dalam tiga atau lima tahun kedepan?

d. Apa yang ingin kita capai sepuluh tahun kedepan?

e. Apa kelebihan dan kelemahan kita?

f. Apakah kita memiliki sumber daya yang kita perlukan untuk mengimplementasikan rencana strategis kita?

g. Apakah kita mampu untuk mengatasi hal-hal yang tidak terduga?

3) Perspektif jangka panjang

Inovasi tidak harus reaktif tetapi inovasi merupakan bagian dari rencana strategi jangka panjang dibawah arahan dari pemimpin dan manajer yang baik.

4) Fleksibilitas untuk menyesuaikan dengan perubahan

Fleksibilitas merupakan kunci dalam menghadapi perubahan dalam organisasi. Ini dapat berarti meratakan hirarki dalam sistem manajemen piramid dan mendorong pengambilan keputusan lebih ke bawah. Efektif, membuka komunikasi pada semua level adalah esensi dari fleksibilitas ini.

5) Menerima kemungkinan dari semua resiko

Setiap ide yang muncul selalu disertai dengan resiko tetapi kemungkinan kegagalan suatu ide bukan merupakan alasan untuk tidak berinovasi. Manajer harus sadar akan resiko yang ada dan

memikirkan kemungkinan untuk menghilangkan potensi kegagalan yang ada sebelum terlalu banyak kegagalan yang terjadi. Bagaimanapun, sebuah manajemen tidak boleh terlalu menyalahkan apabila terjadi kesalahan karena hal ini akan menghalangi inisiatif untuk jangka panjang.

### **1.3 Inovasi dan organisasi**

Organisasi membutuhkan beberapa perintah yang sudah pasti, misalnya peraturan dan prosedur, tetapi setiap individu karyawan juga membutuhkan kebebasan (apabila tanpa kebebasan itu pemikiran inovatif mereka akan memudar). Kebebasan berpikir akan menuntun seseorang untuk mengekspresikan diri mereka sendiri dan menjadikan mereka kreatif dan inovatif.

Struktur manajemen yang sedatar mungkin akan lebih membuat kondusif suatu organisasi dan akan membuat hubungan di dalam organisasi akan lebih fleksibel. Seorang Manajer harus memelihara dan menjaga setiap karyawan untuk selalu mematuhi aturan yang ada, tetapi mereka juga harus sadar bahwa inovasi sering muncul dalam proses yang di luar aturan. Jadi, walaupun pengawasan adalah salah satu fungsi kepemimpinan yang sangat penting tetapi juga harus disertai dengan kemampuan dan kepekaan. Organisasi harus membuat keseimbangan antara struktural dan produktivitas, serta inovasi dan kreatifitas. Sebuah organisasi yang hanya tertarik pada meniru produk dan jasa yang sudah ada, cepat atau lambat akan kehilangan eksistensi dan kehilangan kesadaran akan teknologi dan kemajuan pasar yang ada di sekitar mereka.

Karakteristik dari organisasi yang inovatif

- Manajemen yang digunakan adalah personal dan informal
- Tidak ada penekanan yang kuat pada struktur dan hirarki
- Setiap karyawan diberikan kebebasan untuk berpikir
- Struktur manajemen cukup flat dengan pemimpin yang sangat mudah didekati



- Sangat bottom up manajemen
- Setiap karyawan didukung untuk menjadi kreatif dan fleksibel, serta untuk mengembangkan diri mereka sendiri

Organisasi yang birokratis adalah kebalikan dari semua ini. Setiap tahun, saat perusahaan tumbuh semakin besar, mereka juga akan meningkatkan tendensi birokratisnya. Sistem yang mengatur karyawan akan menjadi lebih tertutup. Manajer senior akan menjadi lebih mengontrol setiap karyawannya dan lambat laun karyawan akan merasa terisolasi dan merasa terasingkan. Hal ini sangat mengekang inovasi dan kreativitas.

Untuk dapat sukses dalam menjalankan inovasi, organisasi harus menerapkan lima hal dalam gaya kepemimpinan mereka :

1) Komitmen level atas

Komitmen ini harus tervisualisasikan dan tersalurkan, dan top manajemen harus menjamin bahwa hal-hal yang dapat menghambat dapat disingkirkan, seperti birokrasi dan individualistis, dan tidak akan mengganggu proses organisasi. Chief executives dan manajer senior harus mengapresiasi ide-ide dan inovasi-inovasi baru, dan berpartisipasi aktif untuk menjamin bahwa komitmen yang telah dibuat sebelumnya akan membawa dampak positif dan perubahan yang bermanfaat. Terkadang kebutuhan akan keuntungan jangka pendek akan menghilangkan ketajaman dari kreativitas dan inovasi. Hanya manajemen level atas yang dapat mencegah hal ini terjadi. (yaitu dengan melihat visi jangka panjang, bukan yang jangka pendek)

2) Fleksibel dalam struktur organisasi

Lawan dari organisasi yang inovatif adalah organisasi yang birokratis. Karakteristik organisasi yang birokratis adalah:

- Otoritas yang ada sangat formal
- Tekanan yang kuat pada spesialisasi fungsi
- Ada aturan pada semua kejadian dalam organisasi
- Ada penekanan yang kuat pada hirarki dan status
- Sangat top down manajemen

- Keamanan karyawan dan kemampuan oleh karyawan senior
- Perkembang biakan kertas kerja

Kebalikan dari organisasi yang birokratis, adalah organisasi yang fleksibel.

Karakteristiknya adalah:

- Mampu untuk merespon perubahan keadaan
- Batasan antara karyawan di divisi yang berbeda sangat diminimalkan
- Lebih menggunakan struktur yang flat dibanding struktur yang piramid
- Pengambilan keputusan di dorong untuk lebih kebawah, dimana organisasi bertemu secara langsung oleh pelanggan atau penyuplai nya
- Adanya budaya kewirausahaan pada semua level
- Dapat berkembang dengan baik dan dapat mencoba lebih dari satu solusi dalam menyelesaikan masalah yang ada
- Lebih mengutamakan pengawasan yang efisien dibanding yang terlalu ketat
- Yang menggunakan “disiplin” yang cukup untuk menyelesaikan masalah
- Terdapat keseimbangan antara kebebasan dan perintah

### 3) Toleransi kegagalan

Inovasi dan resiko akan selalu berjalan beriringan. Manajemen yang lebih menginginkan penambahan alat saat terjadinya kesalahan (daripada menganalisa, dan belajar dari kesalahan) akan sangat menahan munculnya kreativitas dan inovasi. Risiko akan memungkinkan terjadinya kegagalan, tetapi tidak mengambil resiko dapat menyebabkan bencana besar dan akan menghentikan keuntungan dan perkembangan. Kecuali, kegagalan tersebut berasal dari kesalahan, kesembronoan, atau ketidakmampuan, dan manajer tidak harus mencari kambing hitam. Profit suatu perusahaan adalah hasil dari pengambilan resiko dan organisasi yang inovatif harus belajar untuk hidup dengan resiko.

### 4) Memperkuat teamwork dan inovasi

Dalam inovasi dapat dikatakan bahwa tidak ada satupun dari kita sebaik sebuah tim. Kerjasama tim dan inovasi lebih baik di organisasi dimana:

- Iklim yang terbuka
- Memperkuat partisipator
- Fakta dan informasi selalu tersedia
- Perubahan yang ada di atur dengan positif
- Menyajikan pendidikan dan pelatihan untuk karyawan
- Peraturan berada pada level minimum (dengan kebijakan dan petunjuk teknis)
- Komunikasi internal bagus dan lebih kepada komunikasi verbal daripada memo
- Saling menghormati antar karyawan (tapi bukan atas permintaan manajemen)
- Manajer adalah orang yang sangat termotivasi dalam hidup
- Kerja sama tim seringkali lebih penting dari batasan departemental

5) Baik dalam keterbukaan dan pembangunan komunikasi

Komunikasi harus baik secara horisontal dan vertikal. Seorang manajer harus memastikan aliran informasi yang baik. Setiap ide yang ada dapat digabungkan dan dijadikan sebuah hasil. Persilangan sebuah ide dapat membuat dan menghasilkan ide yang lebih baik. Tanggapan atas suatu ide dapat meningkatkan level ketertarikan untuk saling mengeluarkan ide dan informasi tentang kemajuan suatu ide dapat menstimulasi aktivitas tentang ide yang lebih jauh. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan inovasi dan harus:

- Menekankan pada pentingnya ide yang baru dan menunjukkan bagaimana bisnis telah berkembang karena implementasi ide-ide mereka
- Menjelaskan kenapa suatu ide ditolak atau diterima
- Memberikan laporan kemajuan dari ide yang telah diberikan oleh para karyawan atau oleh suatu tim kerja
- Mengenali dan memberikan imbalan yang pantas atas inovasi yang berhasil

## **BAB III**

### **PENUTUP**

#### **3.1 Kesimpulan**

Inovasi adalah memikirkan dan melakukan sesuatu yang baru yang menambah atau menciptakan nilai-nilai manfaat social maupun ekonomi. Proses inovasi terdiri dari tiga tahap yaitu Pencarian ide, Pemanenan ide dan Pengembangan serta implementasi ide.

Inovasi yang efektif membutuhkan Pencampuran ide-ide yang baru, Kemampuan untuk membuat segala sesuatu selesai, Pengiklanan yang baik, Fokus pembeli dan Iklim organisasi yang kondusif

Sedangkan karakteristik dari organisasi yang inovatif adalah Manajemen yang digunakan adalah personal dan informal, Tidak ada penekanan yang kuat pada struktur dan hirarki, Setiap karyawan diberikan kebebasan untuk berpikir, Struktur manajemen cukup flat dengan pemimpin yang sangat mudah didekati, Sangat bottom up manajemen dan Setiap karyawan didukung untuk menjadi kreatif dan fleksibel, serta untuk mengembangkan diri mereka sendiri. Selain itu untuk dapat sukses dalam menjalankan inovasi, organisasi harus menerapkan lima hal dalam gaya kepemimpinan mereka yaitu Komitmen level atas, Fleksibel dalam struktur organisasi, Toleransi kegagalan, Memperkuat teamwork dan inovasi, dan Baik dalam keterbukaan dan pembangunan komunikasi

Kadangkala untuk melakukan suatu inovasi, seringkali suatu organisasi harus melakukan perubahan besar, mulai dari mengubah prosedur, struktur organisasi, mengubah model bisnis, bahkan membentuk unit bisnis yang baru.

#### **3.2 Saran**

Inovasi perlu dikelola dengan baik supaya sumber daya yang digunakan jadi lebih efisien. Langkah-langkah yang sudah disebutkan diatas dapat menjadi suatu petunjuk praktis untuk berinovasi dalam suatu organisasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Adair, John. 2004. "The Concise Adair on Creativity and Innovation". London :  
Thorogood Publishing Ltd