

KEWIRAUSAHAAN DAN MANAJEMEN INOVASI:

INOVASI



Kelompok 9 :

1. Fifi Lailatul Mahala (115030200111024)
2. Nuriyanna R (115030200111087)
3. Alifia Desy Natasari (115030207111035)
4. Erwanda Wildam P (115030205111001)

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN NASIONAL

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI BISNIS

PRODI ADMINISTRASI BISNIS

Malang, 2013

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam bisnis, kecenderungan masyarakat akan memilih produk yang menurut mereka memiliki nilai guna yang lebih serta variasi produk yang berbeda-beda. Sehingga satu jenis produk yang memiliki lebih banyak variasi akan lebih menarik minat masyarakat untuk membeli produk tersebut jika dibandingkan dengan jenis produk yang variasinya hanya itu-itu saja. Hal tersebut merupakan contoh sederhana dari penerapan inovasi dalam kegiatan bisnis yang kegiatannya bertujuan untuk mempertahankan produk dipasaran sampai dengan mengembangkan produk tersebut.

Kegiatan inovasi sendiri merupakan suatu penemuan baru yang berbeda dari yang sudah ada atau yang sudah dikenal sebelumnya. orang atau wirausahawan yang slalu berinovasi, maka ia sapat dikatakan sebagai seorang wirausahwan yang inovatif. seseorang yang inovatif akan selalu berupaya melakukan perbaikan, menyajikan sesuatu yang baru/unik yang berbeda dengan yang sudah ada.

Inovatif merupakan sikap penting bagi yang hendaknya dimiliki oleh seorang wirausahawan. wirausahawan yang slalu melakukan inovasi dalam ushanya. maka keuntungan dan kesuksesan akan ia dapat. inovatif merupakan implikasi dari karakteristik wirausahawan yang mampu membawa perubahan pada lingkungan sekitarnya.

Inovatif secara tidak langsung menjadi sifat pembeda antara wirausahawan dengan orang biasa, maupun pengusaha. Seorang wirausahawan akan selalu memikirkan untuk melakukan sesuatu yang berbeda, tidak seperti yang dipikirkan dan dilakukan oleh kebanyakan orang.

Kreatif dan inovatif adalah suatu kemampuan untuk memindahkan sumber daya yang kurang produktif menjadi sumber daya yang produktif sehingga memberikan nilai ekonomis. Baik langsung maupun tidak langsung seorang wirausahawan adalah orang yang mampu membawa perubahan pada lingkungannya. Disisi lain ia juga orang yang sanggup menerima perubahan yang terjadi dan menyikapi perubahan tersebut dengan positif.

Ia juga berani mengambil resiko berhasil ataupun gagal di setiap jalan yang ia ambil. wirausahawan mampu bertahan pada kondisi perekonomian yang sulit dan serba kalut. karena disaat semua resah, ia memiliki kreasi dan inovasi untuk memindahkan sumber daya yang kurang produktif menjadi sumber daya yang produktif sehingga memberikan nilai ekonomis.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana proses inovasi?
- b. Apa lima faktor yang digunakan untuk menghasilkan iklim/keadaan yang tepat untuk penerapan inovasi?
- c. Bagaimana hubungan antara Inovasi dan Organisasi?
- d. Bagaimana karakteristik dari organisasi yang inovatif?
- e. Bagaimana kualitas yang harus dimiliki CEO sebagai pemimpin?
- f. Bagaimana hubungan Antara motivasi dan inovasi?
- g. Bagaimana karakteristik-karakteristik yang berbeda dari pemimpin yang kreatif?
- h. Bagaimana menghasilkan ide-ide dan mengkomunikasikannya dalam sebuah tim?
- i. Bagaimana metode-metode untuk mengumpulkan ide-ide seperti: Brainstorming?
- j. Bagaimana menghadapi perubahan dan mengatasi hambatan-hambatan dari inovasi?

C. TUJUAN

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penulisan makalah Kewirausahaan dan Manajemen Inovasi ini yaitu:

- a. Mampu menjelaskan bagaimana proses inovasi?
- b. Mampu menjelaskan lima faktor yang digunakan untuk menghasilkan iklim/keadaan yang tepat untuk penerapan inovasi?
- c. Mampu menjelaskan bagaimana hubungan antara Inovasi dan Organisasi?
- d. Mampu menjelaskan bagaimana karakteristik dari organisasi yang inovatif?

- e. Mampu menjelaskan bagaimana kualitas yang harus dimiliki CEO sebagai pemimpin?
- f. Mampu menjelaskan bagaimana hubungan Antara motivasi dan inovasi?
- g. Mampu menjelaskan bagaimana karakteristik-karakteristik yang berbeda dari pemimpin yang kreatif?
- h. Mampu menjelaskan bagaimana menghasilkan ide-ide dan mengkomunikasikannya dalam sebuah tim?
- i. Mampu menjelaskan bagaimana metode-metode untuk mengumpulkan ide-ide seperti: Brainstorming?
- j. Mampu menjelaskan bagaimana menghadapi perubahan dan mengatasi hambatan-hambatan dari inovasi?

BAB II PEMBAHASAN

A. PROSES INOVASI

Proses inovasi adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh individual atau organisasi, mulai sadar atau tahu adanya inovasi sampai menerapkan (implementasi) inovasi. Berapa lama waktu yang dipergunakan selama proses itu berlangsung akan berbeda antara orang atau organisasi satu dengan yang lain, tergantung pada kepekaan orang atau organisasi terhadap inovasi. Demikian pula selama proses inovasi itu berlangsung akan selalu terjadi perubahan yang berkesinambungan sampai proses itu dinyatakan berakhir.

Menginovasi adalah untuk mengenalkan sesuatu yang baru. Sebuah ide (metode atau alat) ini merupakan kombinasi dari dua proses : Membangkitkan ide baru dan mengimplementasikannya. Inovasi adalah sebuah tipe dari perubahan yang juga merupakan rangkaian dari langkah atau satu lompatan besar kearah sebuah keinginan yang langsung. Inovasi disebut untuk kepemimpinan yang bagus dan manajemen pada semua level dari organisasi. Pemimpin yang baik akan membuat orang-orang untuk lebih terlibat dan tertarik pada pekerjaannya, ini akan membimbing mereka ke arah yang lebih baik.

Proses dari inovasi mempunyai 3 tingkatan, yaitu:

1. Bangkitkan Ide: individu dan tim memproduksi ide baru dan meningkatkan eksistensi ide tersebut.
2. Panen Ide : melakukan pengumpulan beberapa ide, menyaring ide yang sudah siap dan mengevaluasinya.
3. Mengembangkan dan mengimplementasikan ide: penelitian, pengujian, perbaikan dan pengembangan dari ide dan implementasinya.

Dalam mempelajari proses inovasi, para ahli mencoba mengidentifikasi kegiatan apa saja yang dilakukan individu selama proses itu berlangsung serta perubahan apa saja yang terjadi dalam proses inovasi, maka hasilnya dikemukakan pentahapan proses inovasi.

Beberapa Model Proses Inovasi yang berorientasi pada organisasi:

Wilson (1966)	Zatlman Duncan & Holbek
1. Konsepsi perubahan 2. Pengusaha perubahan 3. Adopsi dan implementasi	I. Tahap permulaan (inisiasi) a. Langkah pengetahuan dan kesadaran b. Langkah pembentukan sikap terhadap inovasi c. Langkah keputusan II. Tahap implementasi a. Langkah awal implementasi b. Langkah kelanjutan pembinaan

Pada model proses inovasi dalam organisasi menurut Zaltman, Duncan, dan Holbek disebutkan bahwa proses inovasi terdiri dari dua tahap yaitu, tahap permulaan dan tahap implementasi. Berikut ini akan dijelaskan tahap inovasi tersebut.

I. Tahap Permulaan

a. Langkah pengetahuan dan kesadaran

Proses inovasi diawali dengan adanya pengetahuan yang dimiliki oleh si penerima inovasi. Dari pengetahuan yang diperolehnya timbul kesadaran akan adanya inovasi. Jika dikaitkan dengan organisasi bahwa dengan adanya pengetahuan yang dimiliki orang-orang yang ada dalam organisasi, dimana mereka melihat adanya kesenjangan dalam organisasinya.

b. Langkah pembentukan sikap terhadap inovasi

Dalam tahap ini anggota organisasi membentuk sikap terhadap inovasi. Ada dua hal dan dimensi sikap yang ditunjukkan terhadap adanya inovasi yaitu, sikap terbuka terhadap inovasi dan memiliki persepsi tentang potensi inovasi yang ditandai dengan adanya pengamatan yang menunjukkan potensi inovasi. Ini ditandai dengan adanya kemampuan untuk menggunakan inovasi yang telah mengarah pada keberhasilan menggunakan inovasi di masa lalu. Adanya komitmen/ kemauan untuk bekerja dan menggunakan inovasi dan sikap untuk menghadapi masalah yang timbul dalam menerapkan inovasi.

c. Langkah pengambilan kesimpulan

Pada langkah ini si penerima inovasi mengambil keputusan untuk menerima atau menolak inovasi yang diterapkan. Sehingga tidak mengakibatkan kerugian.

II. Tahap Penerapan (Implementasi)

Pada tahap ini kegiatan yang dilakukan dalam menggunakan atau menerapkan inovasi. Dalam penerapan inovasi ada dua langkah yang dilakukan yaitu langkah awal penerapan dan langkah lanjutan pembinaan penerapan inovasi.

a. Langkah awal mencoba menerapkan sebagian inovasi.

Contoh: Dosen diminta untuk menggunakan transparansi dalam setiap kuliah yang diberikannya. Namun pada awal pelaksanaannya dosen tersebut baru menerapkan pada satu mata kuliah saja, yang selanjutnya akan diterapkan untuk setiap mata kuliah yang diberikan.

b. Langkah lanjutan pembinaan penerapan inovasi

Jika pada penerapan awal telah berhasil, para anggota telah mengetahui dan memahami inovasi, serta memperoleh pengalaman dalam penerapannya maka tinggal melanjutkan dan menjaga kelangsungannya.

Pemimpin manajerial diperlukan untuk perubahan yang akan terjadi dan perubahan menghasilkan keperluan tersebut untuk pemimpin. Kepentingan umum di berbagai hal akan dapat memunculkan ide. Pengenalan dari manajemen ide mengarah ke pekerjaan yang menarik, keterlibatan yang mendalam dan komitmen dari staf.

Namun inovasi merupakan lebih dari mempunyai ide baru, ini tentang kesuksesan dari mengimplementasikan ide tersebut, penyusunan ide hingga berguna, mudah dilaksanakan dan produk komersial ataupun layanan. Perubahan yang paling sering terjadi secara berangsur-angsur, sebuah perkembangan dari keberadaan ide produk dan layanan. Setiap orang dapat ikut serta dalam tim kreativitas dan inovasi. Setiap orang dapat menggunakan kreatifitas, pengalaman dan kecerdasan untuk melaksanakan perubahan.

Beberapa pemain kunci dalam sebuah organisasi yang bertanggung jawab untuk inovasi adalah:

- Pemikir kreatif : menghasilkan ide yang baru dan original.
- Innovator : mengajukan produk atau layanan baru kepasar atau mengubah salah satunya.

- Inventor : menghasilkan ide baru dan komersial.
- Entrepreneur : menyusun atau menerima ide dan menerjemahkannya kedalam realita bisnis untuk memanfaatkan peluang pasar.
- Intrapreneur : bertanggungjawab untuk inovasi yang ada pada sebuah organisasi.
- Champion : yang menentukan dan bertanggungjawab pada pelaksanaan ide.
- Sponsor : menyokong sebuah ide dan membantu menghilangkan rintangan.

Inovasi yang efektif memerlukan :

- a. Paduan dari ide baru
- b. Kemampuan untuk mendapatkan sesuatu
- c. Rasa komersial
- d. Focus ke pelanggan
- e. Iklim organisasi yang kondusif.

5 Faktor Untuk Menciptakan Iklim Yang Bagus Untuk Inovasi

1. Komitmen manajemen

Top manajemen perlu memperlihatkan dengan nyata pengenalan dan komitmen untuk berinovasi. Untuk mendorong dan memfasilitasi sebuah perilaku yang baik untuk perubahan pada semua tingkat. Tanpa tim kepemimpinan yang menilai ide baru dan yang secara konstan berjuang untuk tetap bergerak kearah inovasi, maka tidak akan ada dukungan dan pertumbuhan yang menguntungkan.

2. Perubahan strategi yang positif

Organisasi harus mempertimbangkan beberapa pertanyaan berikut:

- Apa bisnis kita?
- Dimana bisnis kita saat ini?
- Apa yang kita inginkan untuk mencapai pada 3-5 tahun ini?
- Apa yang ingin kita capai pada 10 tahun mendatang?
- Apa kekuatan dan kelemahan kita?
- Apakah kita mempunyai sumber kebutuhan yang memungkinkan untuk melaksanakan rencana strategi kita?
- Apa rencana pesaing kita? Apakah mereka mengancam rencana kita?
- Apakah kita siap untuk menghadapi hal yang tidak terduga?

3. Perspektif jangka panjang

Inovasi tidak harus reaktif namun menjadi bagian dari rencana strategi jangka panjang dibawah arahan dari pemimpin yang baik dan manajer.

4. Keluwesan untuk mengadakan perubahan

Keluwesan merupakan kunci yang berkualitas dalam berhadapan dengan perubahan dalam sebuah organisasi. Ini dapat berarti meluruskan hirarki piramida manajemen dan mendorong keputusan yang cenderung menurun. Efektif, komunikasi yang terbuka pada semua tingkatan staf merupakan esensi untuk keberhasilan perubahan.

5. Menerima kemungkinan resiko

Ide baru hampir selalu datang dengan sebuah elemen resiko namun kemungkinan kegagalan tidak harus digunakan sebagai alasan untuk tidak berinovasi. Manajer harus mengetahui resiko dan menghadapi kemungkinan mengakhiri potensi kegagalan sebelum kerusakan yang banya terjadi. Namun, manajemen tidak harus mencela jika kesalahan terjadi.

B. INOVASI DAN ORGANISASI

Organisasi adalah suatu sistem yang stabil terdiri dari individu-individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama melalui hirarki pangkat dan suatu pembagian pekerjaan. Organisasi dibentuk untuk menangani tugas rutin dan untuk meminjamkan stabilitas kepada hubungan manusia.

Organisasi perlu sejumlah urutan, aturan dan prosedur yang harus diikuti, tetapi individu juga membutuhkan sejumlah kebebasan - tanpa itu pemikiran inovatif mereka terbatas. Kebebasan berpikir menyebabkan orang mengekspresikan diri dan bersikap kreatif dan inovatif.

Syarat-syarat Organisasi :

- Memiliki tujuan yang dirumuskan dengan jelas.
- Memiliki pembagian tugas yang jelas.

Suatu organisasi pasti terdiri dari beberapa posisi yang semuanya mempunyai tanggungjawab dan tugas yang jelas. Meski memungkinkan adanya pergantian

orang dalam suatu organisasi, namun tugas dan fungsi masing-masing posisi itu tidak berubah dan tetap pada tujuan organisasi.

- Memiliki kejelasan struktur otoritas (kewenangan).

Tidak semua posisi dalam organisasi memiliki kewenangan yang sama. Dan dalam pengaturan kewenangannya diperjelas tentang pertanggung jawaban setiap posisi.

- Memiliki aturan dasar/umum (tujuan, syarat susunan pengurus dll.) dan aturan khusus (perincian kegiatan, cara pembentukan pengurus dll.) atau biasa disebut dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.
- Pola hubungan informal.

Organisasi yang sangat ketat, penuh dengan birokrasi kaku dan sangat formal akan menghilangkan unsur manusiawi dalam kinerja antar anggotanya. Maka suatu organisasi haruslah menggunakan pola informal dalam hubungan antar anggotanya untuk menghilangkan ketegangan dan bisa lebih akrab namun tetap bertanggung jawab satu sama lain.

Struktur manajemen yang sedatar mungkin lebih kondusif untuk hubungan informal dan juga fleksibel dalam suatu organisasi. Jenis struktur mengizinkan dan mendorong departemen yang berbeda untuk berkomunikasi dan bersilang - pupuk.

Manajer cenderung menjadi orang yang suka memesan tetapi mereka perlu menyadari bahwa inovasi sering merupakan proses yang teratur. Meskipun kontrol adalah fungsi kepemimpinan penting ini seharusnya dilakukan dengan keterampilan dan sensitivitas. Organisasi harus menemukan keseimbangan antara struktur dan produktivitas, dan inovasi dan kreativitas. Sebuah organisasi yang hanya tertarik mereproduksi produk dan layanan yang ada akan segera keluar dari eksistensi sebagai teknologi dan kemajuan pasar yang dibuat di sekitar mereka.

Inovasi dalam organisasi adalah pembaharuan dalam satu sistem stabil dari beberapa individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Pembaharuan ini melalui 5 tahapan yaitu menetapkan agenda, menjodohkan, mendefinisikan, menjelaskan dan membiasakan / pembiasaan. Proses inovasi dalam organisasi sasarannya adalah tetap pada masing-masing individu namun tetap terikat pada aturan organisasi tersebut. Pemikiran kebanyakan orang adalah dalam upaya mempertahankan

kestabilan organisasi, para anggota organisasi tidak terlalu menginginkan inovasi. Padahal pada kenyataannya suatu organisasi selalu berhadapan dengan inovasi dan sebenarnya inovasi itu adalah suatu proses kemajuan organisasi.

Tipe-tipe pengambilan keputusan inovasi dalam organisasi

Ada dua tipe pengambilan keputusan inovasi yang sering digunakan dalam organisasi, perbedaannya adalah sejauh mana anggota organisasi dapat ikut berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, kedua tipe itu ialah :

a. Keputusan Otoritas

Keputusan otoritas dibuat oleh seorang atau sekelompok kecil orang-orang yang sering disebut juga sebagai “kelompok dominan” dalam suatu organisasi. Dalam hal ini keputusan untuk menolak atau menerima inovasi dipaksakan kepada anggota organisasi oleh para petinggi organisasi.

Ada dua macam keputusan otoritas yang sering digunakan dalam organisasi formal yaitu :

- ✓ Keputusan otoritas dengan partisipasi anggota organisasi (pendekatan partisipatif).
- ✓ Keputusan otoritas tanpa partisipasi anggota organisasi (pendekatan otoritatif).

Keputusan otoritas biasanya dipandang lebih efisien karena urutan pentahapan proses pengambilan keputusan dapat dilakukan dalam waktu yang lebih singkat.

b. Keputusan Kolektif

Keputusan kolektif merupakan suatu cara yang digunakan para anggota sistem sosial untuk menerima atau menolak inovasi dengan kesepakatan bersama dan semua anggota harus menerima keputusan yang telah dibuat bersama tersebut. Keputusan kolektif biasanya digunakan oleh organisasi yang dibentuk secara suka rela, misalnya organisasi kesenian atau olahraga.

Ada dua hal yang menghambat dilaksanakannya pengambilan keputusan, yaitu :

- ✓ Anggota minoritas sering merasa tidak cukup waktu pada saat mendiskusikan hal yang diputuskan itu, sehingga mereka belum memahami secara mendalam.
- ✓ Kelompok minoritas menganggap bahwa dalam pemungutan suara itu terjadi dua kelompok yang bersaing, saat ini mereka kalah dan mereka akan menunggu kesempatan untuk berjuang mendapatkan kemenangan pada pemungutan suara di waktu yang akan datang.

Tipe keputusan kolektif dapat memberikan fasilitas proses inovasi dalam beberapa cara, antara lain :

- ✓ Terjadi mekanisme umpan balik secara internal.
- ✓ Setiap anggota mendapat kesempatan untuk dapat memahami akan kebutuhan inovasi.
- ✓ Memberikan kemungkinan lancarnya pelaksanaan implementasi.
- ✓ Meningkatnya kerja sama antar anggota dalam proses keputusan inovasi juga akan mempengaruhi kelancaran implementasi.

Proses keputusan inovasi secara kolektif sangat tepat digunakan dan akan efektif apabila partisipan (anggota organisasi) merasa bahwa :

- ✓ Inovasi ditempatnya bekerja relevan dengan kebutuhannya.
- ✓ Mereka memiliki kemampuan untuk memulai dan menerapkan inovasi.
- ✓ Mereka mempunyai kewenangan untuk menggunakan inovasi.

Apabila persyaratan tersebut tidak terpenuhi, maka kombinasi antara tipe keputusan kolektif dan otoritas lebih tepat digunakan.

Dalam organisasi, hal-hal atau faktor yang merangsang adanya inovasi ialah terjadinya performance gaps (kesenjangan penampilan) yaitu kondisi dimana adanya perbedaan antara apa yang ditampilkan dengan apa yang seharusnya dilakukan ketika keputusan diambil. Dalam hal ini bisa saja berbentuk macam-macam masalah organisasi.

Beberapa hal yang menyebabkan terjadinya kesenjangan penampilan ini, yaitu :

- Apabila penentuan kriteria keberhasilan suatu program organisasi tidak tepat. Misalnya persyaratan yang terlalu tinggi dan tidak berimbang dengan kinerja dan SDM.
- Apabila suatu organisasi ingin meningkatkan kualitasnya. Misal ketika suatu organisasi yang tengah berjalan dengan mantap, tidak ada masalah yang berarti. Namun sang pemimpin ingin sekali meningkatkan kualitas dengan menambahkan syarat-syarat baru dan semacamnya yang menyebabkan apa yang diharapkan oleh pemimpin tidak sama dengan apa yang dilakukan para anggotanya.

C. KARAKTERISTIK DARI ORGANISASI YANG INOVATIF

Karakteristik dari suatu organisasi yang inovatif

- Manajemen pribadi dan informal
- Tidak ada penekanan kuat pada spesialisasi fungsional
- Pekerja telah diizinkan untuk memiliki kebebasan berpikir
- Struktur manajemen cukup datar dengan para pemimpin yang sangat didekati
- Jelas meletakkan prosedur penyimpanan untuk peminimuman
- Pekerja didorong untuk menjadi kreatif dan fleksibel, dan untuk mengembangkan diri.

Sebuah organisasi birokrasi adalah kebalikan dari ini. Selama bertahun-tahun, dan sebagai perusahaan tumbuh dalam ukuran, mereka meningkatkan kecenderungan birokrasi mereka. Berproliferasi Kertas dan bahkan keputusan kecil mulai dirujuk ke atas. Sistem mengatur orang dan menjadi ketat. Manajer senior menjadi lebih jauh dan orang secara bertahap merasa terisolasi dan terasing. Ini pembatasan inovasi dan kreativitas.

Untuk menjadi sukses di organisasi inovasi harus menerapkan lima bahan utama gaya manajemen mereka:

1. Komitmen tingkat Top

Ini harus terlihat dan terdengar dan manajemen puncak harus memastikan bahwa blok akan dihapus dan bahwa birokrasi menghambat/ individu memperburuk proses. Kepala eksekutif dan manajer senior harus menghargai ide-ide baru dan inovasi, dan berpartisipasi secara aktif untuk memastikan bahwa semua tahu komitmen mereka terhadap perubahan yang positif dan berguna. Kadang-kadang kebutuhan untuk keuntungan jangka pendek dapat menumpulkan tepi kreativitas dan inovasi. Hanya manajemen puncak yang dapat mencegah hal ini terjadi - mengambil pandangan jangka panjang bukan jangka pendek.

2. Fleksibel dalam struktur organisasi

Antitesis dari organisasi inovatif adalah satu birokrasi dan karakteristik Weber dari organisasi birokrasi adalah sebagai berikut:

- Otoritas impersonal dan formal
- Penekanan kuat pada spesialisasi fungsional
- Aturan untuk setiap kemungkinan
- Penekanan kuat pada hirarki dan status
- Jelas meletakkan prosedur (pita merah)
- Proliferasi dokumen
- Keamanan pekerjaan dan kemajuan oleh senioritas.

Pada ujung skala akan menjadi organisasi yang fleksibel yang mana salah satunya:

- Mampu menanggapi perubahan situasi
- Di mana hambatan antara staf di daerah yang berbeda diminimalkan
- Dengan kedataran daripada struktur organisasi piramida
- Di mana pengambilan keputusan didorong ke bawah ke mana organisasi memenuhi pelanggan / pemasok
- Dengan bakat kewirausahaan hadir di semua tingkat
- Yang dapat mengembangkan dan menguji lebih dari satu solusi untuk masalah yang dihadapi
- Dengan efisien daripada sistem pemantauan yang menyesakkan
- Yang memiliki cukup 'disiplin' untuk menyelesaikan sesuatu
- Yang menyeimbangkan kebebasan dan ketertiban.

3. Toleran kegagalan

Inovasi dan risiko berjalan beriringan. Manajemen yang masuk ke kritis atas dorongan ketika terjadi kesalahan (bukan menganalisis mereka untuk belajar dari kegagalan) limpahan kreativitas dan inovasi. Risiko dapat menghasilkan kegagalan, tetapi tidak mengambil risiko bisa berarti bencana total dan mengakhiri pertumbuhan laba pasir. Kecuali hasil kegagalan dari kelalaian, kecerobohan atau ketidakmampuan lengkap, manajer tidak harus mencari batang kambing atau membalas dendam. Laba hadiah untuk mengambil risiko dan organisasi inovatif belajar untuk hidup dengan risiko.

4. Mendorong kerja sama tim dan inovasi

Dalam inovasi dapat dikatakan bahwa tidak satupun dari kita sebaik semua dari kita. Team kerja dan inovasi yang lebih baik dalam organisasi di mana:

- Iklim terbuka
- Dorongan partisipasi
- Fakta dan informasi yang tersedia
- Perubahan dikelola positif
- Sumber daya yang disediakan untuk pelatihan dan pengembangan
- Aturan minimal (dengan kebijakan dan pedoman gantinya)
- Komunikasi internal yang baik dan lebih melalui mulut dari memo
- Hormat diberikan kepada semua rekan-rekan (tapi tidak pada permintaan oleh manajemen - itu harus diterima)
- Manajer itu sendiri sangat termotivasi
- Team kerja sering melampaui batas-batas departemen.

5. Baik di komunikasi yang terbuka dan konstruktif

Komunikasi harus baik lateral dan vertikal (dan menyanjung organisasi harus - dalam teori, setidaknya-mendorong komunikasi lateral yang baik). Manajer harus memastikan aliran informasi yang baik - ide dapat muncul sebagai hasilnya. Fertilisasi silang dapat menciptakan lebih banyak (dan lebih baik) ide-ide, terutama di mana departemen, divisi batas disilangkan. Umpan balik tentang memindai mempertahankan tingkat bunga ide dan informasi tentang kemajuan dapat merangsang aktivitas lebih lanjut. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan inovasi dan harus:

- Menekankan pentingnya ide-ide baru dan menunjukkan bagaimana suatu bisnis telah membaik karena pelaksanaannya
- Menunjukkan mengapa ide ini telah ditolak atau diterima
- Memberikan laporan kemajuan gagasan berasal oleh individu dan tim
- Mengakui dan menghargai dengan tepat untuk inovasi yang sukses.

D. KUALITAS YANG HARUS DIMILIKI CEO SEBAGAI PEMIMPIN

Seorang eksekutif harus memiliki kemampuan untuk membangun kerjasama dan membangun pendekatan tim di setiap tingkat organisasi. Mereka harus bisa membuat pekerjaan yang paling sulit menjadi menarik dan menciptakan semangat tim yang baik di antara para pekerja.

Kepala eksekutif harus memiliki kemampuan untuk:

- Berpikir secara mendalam
- Berkomunikasi dengan jelas dan terbuka
- Melaksanakan dan mengelola perubahan
- Proyek antusiasme menular dan memiliki rasa humor.

Seorang kepala eksekutif yang sukses akan memiliki tim administrator eksekutif yang dapat berpikir secara strategis dan membangun budaya kerja sama tim perusahaan ke arah yang lebih besar. Mereka akan memiliki pengetahuan dan kemampuan untuk mendapatkan hasil dari individu-individu yang membentuk tenaga kerja. Hal ini dikenal sebagai pemimpin aksi-berpusat dan merupakan sarana mewujudkan potensi perusahaan. Ini adalah pengakuan atas kebutuhan untuk memimpin daripada hanya mengelola. Beberapa organisasi yang terbaik yang dipimpin oleh tim daripada individu tapi tim itu sendiri membutuhkan seorang pemimpin. Ini adalah tanggung jawab inti dari kepala eksekutif.

Sir Raymond Lygo, mantan kepala ruang British Aero dan seorang mantan laksamana di Royal Navy, mengatakan: Semua organisasi yang bercita-cita untuk berinovasi membutuhkan kepemimpinan dan manajemen untuk mencapai ketertiban produktif tanpa mengorbankan kebebasan dan kreativitas. CEO harus memberikan organisasi mereka rasa arah dan visi yang jelas tentang masa depan. Mereka juga harus mampu membimbing organisasi mereka terhadap visi yang jelas.

"Manajemen adalah seni organisasi, seni mengorganisir orang dan hal-hal untuk memproduksi dan mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menginspirasi pria dan wanita lain untuk mencapai hal-hal yang jauh lebih besar dari yang mereka akan lakukan jika mereka dibiarkan dengan perangkat mereka sendiri."

E. HUBUNGAN MOTIVASI DAN INOVASI

Inovasi tidak akan terjadi tanpa motivasi. Orang harus ingin berinovasi, mereka harus antusias dan tertarik pada subjek di tangan. Hal ini penting untuk merekrut orang-orang yang memiliki potensi untuk ini. Tipe orang ini cenderung menjadi petualang dan independen-minded. Kaum muda sering lebih berorientasi masa depan dan terbuka

terhadap pengalaman baru, dengan praduga yang lebih sedikit dan asumsi. Oleh karena itu, baik untuk organisasi merekrut orang-orang muda yang cerdas, antusias dan kreatif yang memiliki kemauan untuk menempatkan ide-ide baru ke dalam praktek.

Karakteristik yang harus dicari ketika merekrut :

- Kecerdasan umum unggul dengan kemampuan untuk menyimpan dan mengingat informasi
- Otonomi tingkat tinggi , swasembada dan memiliki arah sendiri.
- Kebebasan penilaian dan ketahanan terhadap tekanan kelompok dalam berpikir
- Rasa kejujuran dan kemampuan untuk mengekspresikan kejujuran
- Berbagai kepentingan untuk merangsang pikiran
- Sebuah motivasi khusus untuk memecahkan masalah dan mengambil kesempatan untuk melakukan hal ini
- Rasa keingintahuan dan kekuatan observasi yang baik.
- Dedikasi dan komitmen untuk proyek-proyek
- Sebuah kesadaran pikiran bawah sadar akan tujuan

Seleksi adalah proses dua arah . Orang kreatif mencari lingkungan yang memungkinkan mereka untuk mengeksplorasi bakat mereka dan untuk berkembang . Jika tidak, mereka menjadi terdesak, frustrasi.

Apa yang orang inovatif harapkan dari organisasi tempat mereka bekerja ?

1. Pengakuan dan penghargaan : Sering ada penundaan antara ide inovatif dan hasil pekerjaan yang kreatif. Untuk mendorong kelanjutan kreativitas yang penting bagi manajemen untuk menunjukkan penghargaan dan memberikan pengakuan sesegera mungkin , bahkan jika ide harus melalui lebih banyak pengembangan sebelum mencapai hasil .
2. Kebebasan untuk bekerja di luar batas-batas departemen normal dalam bidang minat tertentu : Orang yang kreatif adalah paling efektif jika mereka

diizinkan untuk bekerja di daerah-daerah yang menarik perhatian terbesar bagi mereka.

3. Kontak dengan rekan-rekan di luar tim : Percakapan , baik formal maupun informal , dengan rekan-rekan dari departemen yang berbeda bisa sangat merangsang bagi orang kreatif. Pertemuan acak di daerah-daerah komunal sering menimbulkan pikiran-pikiran baru dan ide-ide .
4. Dorongan untuk mengambil risiko : Inovasi semua memiliki sejumlah risiko yang menyertainya . Manajemen harus mendorong risiko yang telah diperhitungkan sedangkan menyadari potensi bencana .

Kondisi lingkungan ini adalah motivasi kepada orang kreatif dan memberi mereka dorongan yang mereka butuhkan untuk bergerak maju . Tanpa kondisi ini bakat kreatif dan inovatif tidak dapat berkembang . Hal ini akan menyebabkan tim pekerja senang dengan motivasi yang sangat rendah.

F. KARAKTERISTIK YANG BERBEDA DARI PEMIMPIN KREATIF

Kepemimpinan kreatif adalah jenis kepemimpinan yang mendorong, merangsang dan membimbing proses inovasi dari awal sampai akhir . Tantangannya adalah mengarahkan orang-orang kreatif untuk mencapai potensi penuh mereka.

✓ Kesiediaan untuk menerima risiko

Dengan memberikan kebebasan pekerja untuk menjadi kreatif, anda mengambil sejumlah risiko kegagalan atau kerugian finansial . Sebagai pemimpin, Anda tidak harus melepaskan risiko tetapi mengambil tanggung jawab untuk itu . Anda harus menyadari dan peka terhadap kemungkinan konsekuensi dari ide inovatif . Jangan berkuat pada kesalahan - belajar dari mereka dan menggunakan pengetahuan itu untuk membuat keputusan yang lebih baik tentang inovasi masa depan .

✓ Kemampuan untuk mengembangkan ide-ide setengah terbentuk

Ide-ide baru jarang sepenuhnya terbentuk , mereka dapat mengambil banyak pengembangan . Jangan mengabaikan ide yang terbentuk buruk karena dapat menjadi dasar satu besar . Pemimpin harus mendengarkan dan memfasilitasi kreativitas tim untuk mengembangkan ide-ide lebih lanjut.

- ✓ Kemampuan untuk menjadi fleksibel

Aturan dan sistem memiliki tempat mereka , tetapi mereka tidak harus membatasi untuk orang-orang kreatif . Kadang-kadang prosedur harus meregang jika mereka tidak dapat rusak .

- ✓ Kemampuan untuk merespon dengan cepat

Beberapa ide baru perlu ditindaklanjuti dengan cepat . Pemimpin harus mampu menggunakan sumber daya tanpa harus menunda dengan mengacu pada manajemen puncak .

- ✓ Antusiasme personal

Pemimpin sangat termotivasi menyampaikan antusiasme ke para karyawan mereka . Hal ini menyebabkan stimulasi intelektual dan generasi ide-ide .

Karakteristik manajer harus dapat :

- Mengelola untuk kreativitas dan inovasi
- Menyediakan lingkungan organisasi di mana inovasi dapat berkembang
- Gunakan berbagai teknik untuk merangsang ide-ide untuk produk , layanan dan sistem , dan untuk menghasilkan ide-ide untuk membawa ini membuahkan hasil .

Untuk mengelola inovasi dan menggambar 'kebesaran' dari orang, proses berikut digunakan untuk memandu individu dan tim :

1. Mendefinisikan tugas : jelas menjelaskan apa yang perlu dicapai atau bidang apa perlu dipertimbangkan.
2. Perencanaan : organisasi sumber daya - orang , bahan dan waktu.
3. Briefing : memastikan semua peserta mengetahui peran dan pentingnya mereka.
4. Pengendalian : membuat orang di tetap dalam jalur aturan dan system tanpa terlalu membatasi.

5. Mengevaluasi : membuat wawasan penilaian dan kritik yang sesuai yang diperlukan.
6. Memotivasi : membuat minat dan komitmen terhadap tugas .
7. Pengorganisasian : membuat struktur dalam tim proyek .
8. Mengatur contoh : mempraktekkan perilaku yang dibutuhkan untuk dilihat orang lain, sebagai panutan.
9. Pendukung: membangun dan memelihara semangat tim.

G. MENGHASILKAN IDE DAN MENKOMUNIKASIKANNYA DALAM SEBUAH TIM

Sangat menarik untuk dicatat darimana saja organisasi bisa mendapatkan ide, antara sumber-sumber lain:

- Research & Development (baik internal atau eksternal)
- Staf
- Pesaing
- Pemasok
- Pelanggan
- Kualitas lingkaran/lingkup.

Salah satu survei menunjukkan bahwa UKM (usaha kecil dan menengah) bisa mendapatkan ide dari, dalam rangka kepentingan:

1. Staf
2. Pelanggan
3. Pasar dan persaingan
4. Dewan dan Kelompok Perencanaan
5. Departemen penjualan

6. Pemasok
7. Direktur Utama
8. Konsultan
9. Pertunjukan dan pameran.

Ide harus disaring - oleh individu atau tim - untuk memilih dan memperbaiki ide-ide yang dipilih untuk dikembangkan. Ketika memilih ide kriteria berikut harus dipertimbangkan:

- ✓ Orisinalitas pemikiran
- ✓ Manfaat utama untuk pelanggan
- ✓ Potensi bisnis
- ✓ Peningkatan kualitas
- ✓ Penghematan biaya
- ✓ Viabilitas dalam pelaksanaannya.

Tiga pertanyaan spesifik harus ditanya tentang setiap ide baru:

1. Apakah diperlukan?
2. Apakah praktis?
3. Apakah komersial?

Inovasi Tim

Ide-ide baru dan inovasi sering kali datang dari seorang individu tetapi mereka sering hanya setengah - terbentuk. Ide-ide setengah matang harus dikembangkan oleh satu atau lebih orang lain bekerja sebagai tim. Proses ini disebut 'inovasi tim' atau 'kreativitas tim'. Tim kreativitas harus didorong dalam organisasi inovatif. Tanggapan negatif terhadap ide-ide setengah terbentuk harus disingkirkan dan sikap positif harus ditumbuhkan untuk membangun dan memberi dorongan pada mereka. Sikap tidak harus kritis namun positif dan konstruktif.

Belbin mengidentifikasi peran anggota tim sembilan :

1. Perencana : memecahkan masalah yang sulit.
2. Manajer sumber daya : mengeksplorasi peluang dan mengembangkan kontak.
3. Co - ordinator : memperjelas tujuan , mempromosikan baik pengambilan keputusan dan delegasi efektif.
4. Shaper : memiliki drive dan keberanian untuk mengatasi hambatan.
5. Monitor / evaluator : melihat semua pilihan dan menilai dengan akurat.
6. Tim pekerja : mendengarkan , yang koperasi dan diplomatic.
7. Pelaksana : mengubah ide menjadi tindakan praktis.
8. Pelengkap : tes untuk kesalahan dan kelalaian , dan menyajikan secara tepat waktu.
9. Spesialis : memberikan pengetahuan dan keterampilan di bidang spesialis .

Sebuah tim yang baik akan menunjukkan semua hal di atas 'peran', belum tentu dengan sembilan orang yang berbeda, tetapi dengan anggota tim sedikit mengadopsi peran yang berbeda untuk menyelesaikan tugas. Mendorong kreativitas dalam tim (selain membantu individu untuk 'tampil' dalam tim) tergantung pada kemampuan seorang manajer di:

- Menggunakan keterampilan yang berbeda dalam tim (setelah pertama kali diidentifikasi atribut masing-masing individu)
- Memastikan konflik ide yang dibiarkan terjadi dan ditoleransi oleh semua
- Membantu tim menghasilkan gagasan (misalnya dengan brainstorming)
- Menciptakan lingkungan yang terbuka di mana individu dapat berbicara jujur .

Berkomunikasi tentang inovasi

Pemimpin tim yang baik akan berkomunikasi secara efektif tentang kemajuan , memberi tim umpan balik reguler serta mendengarkan pikiran dan ide mereka , Kemajuan besar motivator.

Pemimpin harus :

- Membuat peluang reguler untuk berbicara dan mendengarkan kepada tim tentang kemajuan dan perubahan yang sedang dilakukan di sepanjang jalan.
- Jelaskan mengapa ide-ide tertentu telah dilaksanakan atau dipilih untuk investigasi lebih lanjut dan mengapa orang lain telah ditolak pada waktu itu.
- Berikan pengakuan kepada ide-ide yang dikembangkan dan memberikan penghargaan kepada orang-orang yang dihasilkan mereka.

H. METODE UNTUK MENGUMPULKAN IDE (BRAINSTORMING)

Dalam memimpin sesi brainstorming empat langkah utama adalah :

1. Perkenalkan tujuan sesi
2. Pemanasan jika perlu dengan melakukan latihan praktek
3. Sebutkan masalah tetapi jangan terlalu rinci
4. Membimbing para peserta dengan memberikan mereka waktu untuk berpikir dan menghasilkan ide-ide dan kemudian membantu mereka mempertahankan aliran bebas ide .

Dalam memimpin sesi yang 'lengket' dan kekurangan ide untuk memulai dengan, bertanya 'bagaimana jika' pertanyaan untuk merangsang pemikiran

Aturan tim Brainstorming :

- Seharusnya tidak ada penghakiman yudisial : Sebuah sesi brainstorming adalah bukan tempat untuk kritik ide. Semua pikiran dan ide-ide harus disuarakan ,

namun mereka tampaknya aneh, karena dapat merangsang orang lain untuk menjadi kreatif.

- Semua ide-ide gila harus disambut : Lebih mudah untuk meredam ide liar daripada untuk membangun satu.
- Jumlah yang diinginkan : Semakin banyak ide yang dihasilkan, namun sakit - terbentuk, kemungkinan lebih ada untuk menemukan satu yang baik.
- Kombinasi Ide harus didorong : Anggota tim harus diundang untuk menyarankan bagaimana ide rekan kerja dapat dikembangkan, atau bagaimana dua atau lebih ide dapat digabung.

Sesi brainstorming sering dapat menyebabkan 'reaksi berantai' antara pekerja sebagai ide-ide yang dikembangkan secara terbuka. Sebuah percikan kecil dari satu orang dapat menyebabkan banyak ide-ide lain, membangun secara bertahap menjadi inovasi besar .

Iklim yang tepat akan mendorong tim untuk mengekspresikan ide-ide, namun terbentuk buruk. Kreativitas tidak dapat diatur tetapi beberapa struktur akan mendorong itu. Komunikasi harus positif dan percaya diri tetapi juga realistis dan konstruktif dasarnya .

Sesi brainstorming harus selalu ditindaklanjuti, mungkin dalam kelompok-kelompok kecil dan ide, maka harus dievaluasi oleh :

- Menentukan kriteria seleksi
- Memilih ide pemenang yang jelas
- Menghilangkan ide-ide tidak bisa dijalankan
- Memilah ide ke dalam kelompok dan memilih yang terbaik di masing-masing
- Menerapkan kriteria seleksi untuk pemenang yang jelas dan 'terbaik' berbagai kelompok.
- Menguji pilihan dengan 'terbalik sumbang' (yaitu dalam berapa banyak cara dapat ide ini gagal?)

- Menginformasikan peserta perkembangan selanjutnya.

Tim pelatihan penting untuk meningkatkan kinerja tim. Pelatihan untuk meningkatkan pemikiran yang efektif dan keterampilan komunikasi benar-benar dapat membantu tim untuk mengembangkan dan bekerja lebih efisien bersama-sama .

Dua metode pengumpulan ide:

Sebuah tantangan pemimpin adalah untuk memperoleh ide-ide baru dan pemikiran dari angkatan kerja. Brainstorming adalah cara yang baik untuk melakukan ini tetapi dua metode terbukti lainnya adalah :

1. Skema saran

Skema Saran membutuhkan dukungan antusias dari manajemen puncak bagi mereka untuk menjadi sukses. Manajemen harus bertanya spesifik, merangsang pemikiran pertanyaan untuk memberi orang arah untuk pemikiran mereka. Tim manajemen yang bersemangat untuk inovasi, mengharapkan ide untuk datang dan bertekad untuk menghasilkan mereka jauh lebih mungkin untuk memiliki skema saran sukses. Manajemen juga harus memberikan respon cepat ke semua saran yang dibuat, bahkan jika ini hanyalah sebuah surat atau pertemuan cepat untuk mengakui penerimaan dan mengatakan ide sedang melihat ke secara lebih mendalam.

Perlu diingat bahwa uang jarang faktor pendorong dalam menghasilkan ide-ide baru : pengakuan dan rasa prestasi biasanya jauh lebih penting bagi individu .

Kelemahan dari skema saran adalah bahwa mereka tidak mematuhi prinsip kunci kreativitas tim - mereka sangat individualistik . Sebaliknya , Gugus Kendali Mutu yang melibatkan kreativitas tim.

2. Lingkaran kualitas.

Lingkaran kualitas melibatkan kelompok 4-12 orang dari area kerja yang sama atau departemen sukarela bertemu untuk memecahkan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan mereka.

Untuk lingkaran kualitas untuk berkembang mereka butuhkan :

- Komitmen manajemen puncak
- Anggota untuk berpartisipasi secara sukarela
- Anggota untuk dilatih dalam kerja tim
- Anggota memiliki latar belakang kerja bersama
- Untuk menjadi solusi berorientasi
- Pengakuan dan dukungan dari manajemen puncak.

Alasan utama lingkaran kualitas gagal adalah karena kurangnya dukungan dari manajemen . Sebuah komitmen untuk memberikan pelatihan dan sumber daya secara jangka panjang harus berasal dari semua tingkatan manajemen .

I. MENGHADAPI PERUBAHAN DAN MENGATASI HAMBATAN DARI INOVASI

Ini adalah sifat manusia untuk menolak yang tidak diketahui. Perubahan, jika sangat besar atau sangat tiba-tiba, bisa mengkhawatirkan . Kami lebih cenderung untuk menanggapi perubahan secara positif jika bertahap dan diharapkan. Inovasi cenderung berarti serangkaian perubahan kecil selama periode waktu, bentuk evolusi dalam sebuah organisasi. Evolusi ini perlu dibimbing dengan hati-hati oleh para pemimpin dengan keterampilan pribadi dan profesional serta antusiasme.

Manajer harus memastikan bahwa kreativitas dan inovasi tidak dibunuh oleh :

1. Respon awal penghukuman langsung, ejekan, penolakan, kritik memberatkan atau pujian samar
2. Kepentingan tentang orang tertentu atau departemen
3. Terlalu dini evaluasi / penilaian - kadang menanggihkan penilaian awal dapat melihat ide tumbuh dan mencapai tahap yang kuat di mana ia akan bekerja .

Kritik

Kritik memiliki tempat tetapi tidak harus diperkenalkan terlalu dini dalam proses kreatif. Semua kritik yang relevan harus ditangani dengan bijaksana dan diplomasi, dan penjelasan yang diberikan jika diperlukan. Kadang-kadang, menantang pandangan diterima dan bertahan dalam kritik, meskipun tekanan kelompok untuk menyesuaikan diri, dapat menembus ide-ide tetap dan membuat yang baru .

BAB III

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dalam menjalankan suatu usaha, inovasi sangat diperlukan untuk mempertahankan eksistensi perusahaan. Inovasi sendiri ada proses yang harus dilakukan agar rencana inovasi yang dilakukan perusahaan dapat berjalan sesuai rencana. Proses inovasi yang dilakukan oleh perusahaan dapat digunakan untuk menganalisis perubahan yang akan terjadi dan mengetahui bagaimana mengatasi hambatan-hambatan yang mungkin akan terjadi dalam inovasi.

DAFTAR PUSTAKA

John Adair. The Concise Adair on Creativity and Innovation. 2004. Ch 2

<http://www.ut.ac.id/html/suplemen/pgsd4411/M1/Model.htm> (diakses tanggal 23 november 2013)

Syifa', Hidayatusy.2012. *Inovasi dalam organisasi* (online) <http://hidayatusy-syifa.blogspot.com/2012/01/inovasi-dalam-organisasi.html> (diakses tanggal 23 november 2013)

<http://robymaulana.blogspot.com/2011/02/inovasi-dalam-organisasi.html> (diakses tanggal 24 november 2013)

<http://infodantutorial.blogspot.com/2012/04/pengertiandefinisiarti-inovasi-menurut.html> (diakses tanggal 24 november 2013)