

PROFESIONALISME, KREATIFITAS dan INOVASI

Tujuan Pembelajaran

Setelah mempelajari pokok bahasan ini diharapkan:

1. Mahasiswa mampu menjelaskan dan mengaplikasikan kualitas profesionalisme
2. Mahasiswa mampu menjelaskan tanggung jawab seorang profesional.
3. Mahasiswa mampu menjelaskan kode etik, fungsi, prinsip etika profesional.
4. Mahasiswa mampu mempraktekkan komitmen pegawai profesional, sehingga dapat meningkatkan kreatifitas dan inovasi.

A. Pendahuluan

Mata kuliah ini dirancang untuk memberikan pengetahuan kepada mahasiswa mengenai teori-teori profesionalisme yang diperlukan secara efektif dan efisien guna meningkatkan produktifitas kerja. Pengetahuan yang harus diketahui mahasiswa meliputi : Pengertian Profesionalisme, Profesional, Profesi dan Profesionalisasi, Pemberdayaan pribadi untuk meningkatkan kinerja, Standar kompetensi sesuai profesi, Pengembangan karir, Kreativitas dan inovasi.

B. PROFESIONALISME

1. Pengertian Profesionalisme
 - a) Longman, 1987 Profesionalisme adalah tingkah laku, keahlian atau kualitas dan seseorang yang professional.
 - b) Pamudji, 1985 Profesionalisme memiliki arti lapangan kerja tertentu yang diduduki oleh orang-orang yang memiliki kemampuan tertentu pula.
 - c) Kamus Besar Indonesia, profesionalisme mempunyai makna; mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau yang profesional. Profesionalisme merupakan sikap dari seorang profesional.

Profesionalisme adalah sikap mental, sifat-sifat (kemampuan, kemahiran, cara pelaksanaan sesuatu dan lain-lain) sebagaimana yang sewajarnya terdapat pada atau dilakukan oleh seorang dan kompetensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar dan juga komitmen dari para anggota dari suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kemampuan kualitas profesionalnya.

Materi Online Pertemuan ke-13

Setiap pekerjaan hendaklah dikerjakan oleh seseorang yang mempunyai keahlian dalam bidangnya atau profesinya. Menurut Supriadi, penggunaan istilah profesionalisme menunjuk pada derajat penampilan seseorang sebagai profesional atau penampilan suatu pekerjaan sebagai suatu profesi, ada yang profesionalismenya tinggi, sedang dan rendah. Profesionalisme juga mengacu kepada sikap dan komitmen anggota profesi untuk bekerja berdasarkan standar yang tinggi dan kode etik profesinya.

2. Pengertian Profesional

a) Prof. Soempomo Djojowadono (1987),

Professional adalah Mempunyai sistem pengetahuan yang isoterik (tidak dimiliki sembarang orang), Ada pendidikannya dan latihannya yang formal dan ketat, Membentuk asosiasi perwakilannya. Ada pengembangan Kode Etik yang mengarahkan perilaku para anggotanya.

b) Prof. Edgar Shine

Professional adalah Bekerja sepenuhnya (full time) berbeda dengan amatir yang sambilan, Mempunyai motivasi yang kuat. Mempunyai pengetahuan (science) dan keterampilan (skill), Membuat keputusan atas nama klien (pemberi tugas), Berorientasi pada pelayanan (service orientation).

Profesional sendiri mempunyai arti seorang yang memiliki keterampilan, kemampuan, kehandalan dan sangat bertanggung jawab dalam menjalankan tugas (Profesinya) dengan baik dengan ciri-ciri:

- a. Orang yang tahu akan keahlian dan keterampilannya.
- b. Meluangkan seluruh waktunya untuk pekerjaan atau kegiatannya itu.
- c. Hidup dari situ.
- d. Bangga akan pekerjaannya. Contoh:
 - Seorang yang profesional akan mampu menghadapi permasalahan dalam pekerjaannya dengan baik.
 - Setiap perusahaan memiliki standar kerja terhadap pegawai-pegawainya.
 - Setiap profesi memiliki kode etiknya masing-masing.

Materi Online Pertemuan ke-13

Kualitas Profesionalisme

Seseorang yang memiliki jiwa profesionalisme senantiasa mendorong dirinya untuk mewujudkan kerja-kerja yang profesional. Kualitas profesionalisme didukung oleh lima kompetensi sebagai berikut :

1. Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal.

Seseorang yang memiliki profesionalisme tinggi akan selalu berusaha mewujudkan dirinya sesuai dengan piawai yang telah ditetapkan. Ia akan mengidentifikasi dirinya kepada seseorang yang dipandang memiliki piawaian tersebut. Yang dimaksud dengan —piawai ideal ialah suatu perangkat perilaku yang dipandang paling sempurna dan dijadikan sebagai rujukan.

2. Meningkatkan dan memelihara citra pegawai (image profesion) yang professional.

Profesionalisme yang tinggi ditunjukkan oleh besarnya keinginan untuk selalu meningkatkan dan memelihara imej profesion melalui perwujudan perilaku profesional. Perwujudannya dilakukan melalui berbagai-bagai cara misalnya penampilan, cara percakapan, penggunaan bahasa, sikap tubuh badan, sikap hidup harian, hubungan dengan individu lainnya.

3. Keinginan untuk sentiasa mengejar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan keterampiannya.

4. Mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesinya sebagai pegawai.

Profesionalisme ditandai dengan kualiti darjat rasa bangga akan profesion yang dipegangnya. Dalam hal ini diharapkan agar seseorang itu memiliki rasa bangga dan percaya diri akan profesinya.

5. Memiliki kebanggaan terhadap profesinya sebagai pegawai.

Kebanggaan yang ditunjukkan dengan kebanggan masa lalu, berdedikasi tinggi terhadap tugasnya sekarang dan menyakini potensi diri bagi perkembangan dimasa yang akan datang.

Materi Online Pertemuan ke-13

Tanggung Jawab Seorang Profesional

Seorang professional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Adapun tanggung jawab seorang professional sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab Pribadi.

Tanggung jawab pribadi tercermin dari kemampuan mewujudkan dirinya sebagai pribadi yang mandiri, mengelola diri, mengendalikan diri dan menghargai serta mengembangkan dirinya.

2. Tanggung Jawab Sosial.

Tanggung Jawab Sosial melalui kemampuan dalam memahami diri sebagai bagian yang tak terpisahkan dari lingkungan social, serta memiliki kemampuan yang interaktif.

3. Tanggung Jawab Intelektual.

Tanggung Jawab Intelektual diwujudkan melalui penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menunjang tugas-tugasnya.

4. Tanggung Jawab moral dan spiritual.

Tanggung Jawab moral dan spiritual diwujudkan melalui penampilan sebagai makhluk yang beragama dimana perilakunya senantiasa tidak menyimpang dari norma agama dan moral.

C. PEMBERDAYAAN PRIBADI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA

Pemberdayaan pribadi menjadi sesuatu hal yang penting, karena di dalam menghadapi era persaingan dan pelayanan, setiap organisasi membutuhkan karyawan berkepribadian yang cepat tanggap dan mandiri sehingga organisasi mempunyai keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusianya. Organisasi yang mengupayakan pemberdayaan, pada dasarnya mudah diajak berusaha, karena seluruh pola kerjanya diarahkan pada sikap penuh tanggung jawab.

Definisi dari Pemberdayaan

- a. Pemberdayaan menurut Webster dalam Oxford English Dictionary diartikan sebagai member kekuasaan, mengalihkan kekuatan atau mendelegasikan otoritas kepada pihak lain sebagai upaya untuk memberi kemampuan atau keberdayaan.
- b. Menurut Cook dan Steve (1996:IX) Pemberdayaan adalah merupakan perubahan yang terjadi pada falsafah manajemen, yang dapat membantu menciptakan suatu lingkungan dimana setiap individu dapat menggunakan kemampuan dan energinya untuk meraih tujuan organisasi.

Materi Online Pertemuan ke-13

- c. Menurut Nisjar (1995:11) Pemberdayaan berarti pendelegasian wewenang (pemberian wewenang, sehingga diharapkan organisasi lebih fleksibel, inovatif, kreatif, etos kerja tinggi yang pada akhirnya produktifitas organisasi menjadi meningkat).

Tujuan Perlu Adanya Pemberdayaan pribadi

1. Untuk memunculkan potensi dalam diri seseorang dan memaksimalkannya sehingga seseorang menjadi mandiri dan meningkat kinerjanya, yang pada akhirnya memberikan nilai manfaat diri sendiri dan organisasi.
2. Membantu seseorang untuk merasa bahwa kontribusi mereka mempunyai arti, bahwa mereka berkompeten dan mereka mempunyai pilihan terhadap apa yang dikerjakannya.
3. Menambah motivasi dan produktivitas kerja, sebab pemberdayaan sangat membantu meningkatkan partisipasi karyawan secara lebih efektif dan membuat segala sesuatu bisa terlaksana dengan baik.
4. Pemberdayaan mengajarkan seseorang bagaimana membuat keputusan dan menerima tanggung jawab terhadap hasil. Dengan pemberdayaan, dipastikan bahwa organisasi akan mampu mendapatkan dan mempertahankan karyawannya yang memiliki kualitas, keterampilan, pengetahuan dan kemampuan serta mempekerjakan karyawan secara efisien dan efisien.

Perubahan dalam pemberdayaan

Cynthia D. Scott dan Dennis T. Jaffe, menekankan bahwa pemberdayaan yang sesungguhnya mencakup perubahan dalam :

1. Pola Pikir

Karyawan menggunakan pendekatan tanggung jawab dan manajemen diri terhadap kerja mereka.

2. Hubungan

Hubungan tim sangatlah penting dan mencakup semangat saling tergantung dan kerjasama, komunikasi yang efektif, baik memberi maupun menerima masukan, dan fokus pada proses dan bobotnya. Membangun kepercayaan sesuai dengan prinsip pemberdayaan juga penting, karena kepercayaan adalah sebuah keharusan bagi organisasi masa kini yang terbuka, yang melakukan pemberdayaan, dan yang berada di pasar yang sangat kompetitif.

3. Struktur Organisasi

Kebijakan, praktik dan insentif yang diterapkan sesuai dengan nilai pemberdayaan.

Materi Online Pertemuan ke-13

D. KINERJA

Pengertian Kinerja

1. Menurut The Scribner – Bantam English Dictionary, kinerja (Performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab, Masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.
2. Menurut Bernadin dan Russel kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Dan juga mengartikan kinerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada didalam pekerjaannya.
3. Mangkunegara (2000:67) mengatakan pengertian kinerja adalah:

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari pendapat-pendapat di atas, dapat diambil suatu pengertian bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja dapat digunakan sebagai ukuran hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam rangka melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya dengan tujuan untuk memperbaiki prestasi organisasi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Byars dan Rue dalam tulisan Sutrisno (2009) mengemukakan ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan.

1. Faktor-faktor individu
 - Usaha (effort), yang menunjukkan sejumlah energi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
 - Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
 - Role atau Task Perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi kinerja adalah kondisi fisik, peralatan, waktu, materil, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan.

Materi Online Pertemuan ke-13

Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan kinerja seseorang tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu. Dapat dilihat bahwa perilaku seseorang dalam organisasi merupakan hasil dari interaksi berbagai variabel yaitu individual dan situasional.

Adapun menurut Mangkunegara (2000:67) adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu meliputi kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal seorang karyawan. Faktor eksternal tersebut sangat erat kaitannya dengan situasi atau kondisi kerja pada suatu perusahaan atau organisasi.

Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis, (1994: 484), yang merumuskan bahwa:

- Human Performance = Ability – Motivation.
- Motivation = Attitude – Situation
- Ability = Knowledge – Skill

E. STANDAR KOMPETENSI PROFESI

1) Pengertian kompetensi

Kata —standar diartikan sebagai ukuran atau patokan yang disepakati. Sedangkan kata —kompetensi adalah kemampuan melaksanakan tugas-tugas di tempat kerja yang mencakup penerapan keterampilan yang didukung oleh pengetahuan dan sikap sesuai dengan kondisi yang disyaratkan.

Dari pengertian kedua kata tersebut, maka standar kompetensi diartikan sebagai suatu ukuran atau patokan tentang pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang harus dimiliki oleh seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan kondisi kerja yang dipersyaratkan.

Materi Online Pertemuan ke-13

Standar kompetensi profesi adalah suatu ukuran yang bernilai tetap dan baku yang digunakan untuk mengukur pekerja dalam bidang pekerjaan keahlian tertentu apakah mampu, berpengetahuan cukup, terampil dan memiliki sikap yang memungkinkan untuk melaksanakan keahliannya dengan efektif.

2) Komponen kompetensi

Covey, Roger dan Rebecca Merrill (1994) menyatakan pula bahwa kompetensi mencakup:

1. Kompetensi Teknis, pengetahuan dan keahlian:

Untuk mengetahui hasil yang telah disepakati, kemampuan untuk memikirkan persoalan dan mencari alternative baru.

2. Kompetensi Konseptual:

Kemampuan melihat gambar besar, untuk menguji berbagai pengandaian, dan mengubah perpektif.

3. Kompetensi untuk hidup dalam ketergantungan kemampuan:

Guna berinteraksi secara efektif dengan orang lain, termasuk kemampuan mendengar, berkomunikasi, mendapat alternative lain, menciptakan kesepakatan menang-menang, dan berusaha mencapai solusi alternative lain.

Adapun cakupan kompetensi yang lebih komprehensif terdiri dari:

- a. Motif (Motive): kebutuhan dasar seorang yang mengarahkan cara berpikir dan bersikap.
- b. Sifat-sifat dasar (trait): menentukan cara seseorang bertindak bertingkah laku.
- c. Citra pribadi (Self Image): pandangan seseorang terhadap identitas dan kepribadianya sendiri atau Inner-self.
- d. Peran masyarakat (social role): bagaimana seseorang melihat dirinya dalam interaksinya dengan orang lain atau outer self.
- e. Pengetahuan (Knowledge) yang dapat dimanfaatkan dalam tugas/pekerjaan tertentu.
- f. Keterampilan (Skill) kemampuan teknis untuk melakukan sesuatu dengan baik.

Materi Online Pertemuan ke-13

Dengan dikuasainya Kompetensi oleh seseorang, maka orang tersebut mampu:

- a. Mengerjakan suatu tugas/pekerjaan (task skill).
 - b. Mengorganisasikannya agar pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan (task management skill).
 - c. Menyelesaikan masalah yang ada dan apa yang harus dilakukan, bilamana terjadi sesuatu keadaan yang berbeda dengan rencana semula (contingency management skill).
 - d. Menghadapi tanggung jawab dan harapan dari lingkungan kerja termasuk bekerjasama dengan orang lain (job environment skill).
 - e. Menggunakan kemampuan yang dimilikinya untuk memecahkan masalah atau melaksanakan tugas dengan kondisi yang berbeda (transfer skill / adaption skill)
- Faktor-Faktor yang mendukung Standar Kompetensi

3) Faktor-Faktor yang mendukung Standar Kompetensi adalah:

- a. Pengetahuan dan keterampilan untuk mengerjakan suatu tugas dalam kondisi normal ditempat kerja.
- b. Kemampuan mentransfer dan menerapkan kemampuan dan pengetahuan pada situasi dan lingkungan yang berbeda.
- c. Standar kompetensi tidak berarti bila hanya terdiri dari kemampuan menyelesaikan tugas/pekerjaan saja, tetapi dilandasi pula dengan bagaimana dan mengapa tugas itu dikerjakan.

Berdasarkan hal tersebut hendaknya pimpinan mempunyai tiga kompetensi penting antara lain:

1. Pemikiran strategis

Yaitu kemampuan memahami kecenderungan perubahan lingkungan yang cepat, peluang pasar, ancaman kompetisi, kekuatan dan kelemahan organisasi serta sanggup mengidentifikasi respons strategis terhadap semua tantangan secara optimal.

2. Kepemimpinan dalam perubahan.

Yaitu kemampuan mengkomunikasikan visi strategis organisasi kepada seluruh pihak yang terkait (Stake-holder) agar tercipta komitmen dan motivasi. Bertindak sebagai penggerak inovasi sehingga mampu mengalokasikan sumber daya organisasi secara optimal guna mengantisipasi perubahan.

Materi Online Pertemuan ke-13

3. Manajemen hubungan

Yaitu kemampuan membina/mempengaruhi hubungan ditengah-tengah kompleksnya jaringan kerja dengan mitra usaha, pelanggan, serikat buruh, Lembaga Swadaya Masyarakat, dll.

Manfaat Standar Kompetensi

Manfaat standar dalam dunia perusahaan, standar kompetensi dimanfaatkan sebagai alat manajemen, dalam hal :

- a. Menentukan organisasi kerja dan perencanaan jabatan.
- b. Membantu dalam evaluasi/penilaian karyawan dan pengembangannya..
- c. Membantu dalam merekrut tenaga kerja.
- d. Mengembangkan program pelatihan yang khas/spesifik sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

F. PENGEMBANGAN KARIR

Pengertian Karir

- a. karir

Menurut Glueck (1997 :134) karir adalah urutan pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaan yang dialami seseorang selama masa kerjanya. Menurut Simamora (2001:505) karir adalah — Urutan ak tiftas-aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karir adalah suatu rangkaian atau pekerjaan yang dikerjakan seseorang dalam kurun waktu tertentu yang berkaitan dengan sikap, nilai, perilaku dan motivasi dalam individu.

- b. Jalur karir: pola yang tersusun, yang akan membentuk karir seseorang.
- c. Sasaran karir: Jabatan-jabatan dimasa yang akan datang yang diusahakan untuk dicapai oleh seseorang sebagai bagian dari karirnya.
- d. Perencanaan karir: proses dimana seseorang memilih tujuan-tujuan karirnya dan memilih cara/pola untuk mencapai tujuan tersebut.
- e. Pengembangan karir: terdiri atas pengembangan diri yang dilakukan sesorang untuk mencapai rencana karirnya tersebut.

Materi Online Pertemuan ke-13

Pengembangan karir sangat membantu karyawan dalam menganalisis kemampuan dan minat mereka untuk dapat disesuaikan dengan kebutuhan SDM sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan

perusahaan. Pengembangan karir juga merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, menungkatkan sikap kerja, menciptakan kepuasan kerja juga mencapai tujuan perusahaan.

- a. menurut T. Hani Handoko (2003 : 123), bahwa: Pengembangan karir merupakan peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.
- b. Menurut Veithzal Rivai (2009:274) bahwa: pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya.

Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara yang diterjemahkan dari Fubrin J.Andrew (2005: 77-78), tujuan dan manfaat pengembangan karir adalah

1. Membantu dalam Pencapaian Tujuan Individu dan Perusahaan.

Pengembangan karir membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu. Seorang karyawan yang sukses dengan kinerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.

2. Menunjukkan Hubungan Kesejahteraan Karyawan.

Perusahaan merencanakan karir karyawan dengan meningkatkan kesejahteraannya agar karyawan lebih tinggi loyalitasnya.

3. Membantu Karyawan Menyadari Kemampuan Potensi Mereka Pengembangan karir membantu menyadarkan karyawan akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
4. Memperkuat Hubungan antara Karyawan dan Perusahaan Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap karyawan terhadap perusahaannya.
5. Membuktikan Tanggung Jawab sosial

Pengembangan karir merupakan suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan karyawan menjadi lebih bermental sehat.

Materi Online Pertemuan ke-13

6. Membantu memperkuat Pelaksanaan Program-program Perusahaan.

Pengembangan karir akan membantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.

7. Mengembangkan karyawan dengan kapasitas kerja.
8. Mengurangi kesempatan kerja ditempat lain.
9. Memberikan kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan karyawan.
10. Membantu terwujudnya rencana kerja yang jelas.

G. KREATIFITAS DAN INOVATIF

Pengertian kreatifitas dan inovatif

Kata kreatif berasal dari bahasa Inggris —create yg berarti menciptakan, creation artinya ciptaan. Kemudian kata tersebut diadopsi kedalam bahasa Indonesia yaitu kreatif. yang memiliki kemampuan untuk menciptakan atau menghasilkan sesuatu yg baru. Sedangkan proses kreatif disebut kreatifitas.

Kreativitas adalah suatu kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang member kesempatan individu untuk menciptakan ide2 asli/adaptif fungsi kegunaannya secara penuh untuk berkembangl (Widyatun,1999).

Kreatifitas adalah kemampuan untuk menentukan pertalian baru, melihat subjek dari perspektif baru, dan menentukan kombinasi- kombinasi baru dari dua atau lebih konsep yang telah tercetak dalam pikiranl (James R. Evans, 1994).

Pengertian kreatifitas itu sendiri dapat ditinjau dari berbagai sudut:

1) Kreativitas sebagai Proses

Proses kreatif sebagai — munculnya dalam tindakan suatu produk baru yang tumbuh dari keunikan individu di satu pihak, dan dari kejadian, orang-orang, dan keadaan hidupnya dilain pihak (Rogers, 1982) . Guilford (1986) menekankan perbedaan berfikir divergen (disebut juga berfikir kreatif) dan berfikir konvergen.

Berfikir Divergen : bentuk pemikiran terbuka, yang menjajagi macam-macam kemungkinan jawaban terhadap suatu persoalan/ masalah.

Berfikir Konvergen: sebaliknya berfokus pada tercapainya satu jawaban yang paling tepat terhadap suatu persoalan atau masalah. Dalam pendidikan formal pada umumnya menekankan berfikir konvergen dan kurang memikirkan berfikir divergen.

Materi Online Pertemuan ke-13

- 2) Kreativitas sebagai Produk
 - a. Kreativitas sebagai kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang baru (1965).
 - b. Kreativitas atau daya kreasi itu dalam masyarakat yang progresif dihargai sedemikian tingginya dan dianggap begitu penting sehingga untuk memupuk dan mengembangkannya dibentuk laboratorium atau bengkel-bengkel khusus yang tersedia tempat, waktu dan fasilitas yang diperlukan (Selo Sumardjan 1983).
 - c. Kreativitas ditinjau dari segi Pribadi

Kreatifitas merupakan ungkapan unik dari seluruh pribadi sebagai hasil interaksi individu, perasaan, sikap dan perilakunya. Kreatifitas mulai dengan kemampuan individu untuk menciptakan sesuatu yang baru. Biasanya seorang individu yang kreatif memiliki sifat yang mandiri. Ia tidak merasa terikat pada nilai-nilai dan norma-norma umum yang berlaku dalam bidang keahliannya.

Dengan perkataan lain: —Kreativitas merupakan sifat pribadi seorang individu (dan bukan merupakan sifat social yang dihayati oleh masyarakat) yang tercermin dari kemampuannya untuk menciptakan sesuatu yang baru (Selo Soemardjan 1983).

Ciri-ciri Kepribadian Kreatif

- a. Pribadi kreatif mempunyai kekuatan energi fisik yang memungkinkan mereka dapat bekerja berjam-jam dengan konsentrasi penuh, tetapi mereka juga bisa tenang dan rileks, tergantung situasinya.
- b. Pribadi kreatif cerdas dan cerdik tetapi pada saat yang sama mereka juga naïf. Mereka nampak memiliki kebijaksanaan (wisdom) tetapi kelihatan seperti anak-anak (child like). Insight mendalam nampak bersamaan dalam ketidakmatangan emosional dan mental. Mampu berfikir konvergen sekaligus divergen.
- c. kombinasi sikap bermain dan disiplin.
- d. Pribadi kreatif dapat berselang-seling antara imajinasi dan fantasi, namun tetap bertumpu pada realitas. Keduanya diperlukan untuk dapat melepaskan diri dari kekinian tanpa kehilangan sentuhan masa lalu.
- e. Pribadi kreatif menunjukkan kecenderungan baik introversi maupun ekstroversi.
- f. Orang kreatif dapat bersikap rendah diri dan bangga akan karyanya pada saat yang sama.
- g. Pribadi kreatif menunjukkan kecenderungan androgini psikologis, yaitu mereka dapat melepaskan diri dari stereotip gender (maskulin-feminin).

Materi Online Pertemuan ke-13

- h. Orang kreatif cenderung mandiri bahkan suka menentang (passionate) bila menyangkut karya mereka, tetapi juga sangat obyektif dalam penilaian karya mereka.
- i. Sikap keterbukaan dan sensitivitas orang kreatif sering menderita, jika mendapat banyak kritik dan serangan, tetapi pada saat yang sama ia merasa gembira yang luar biasa.

Pengertian inovatif

Kata inovatif berasal dari kata bahasa Inggris —innovate yang artinya memperkenalkan sesuatu yang baru sedangkan innovative berarti bersifat memperbaiki. Kemudian kata —innovate dan —innovative yang merupakan bahasa Indonesia dengan mengalami perubahan penulisan menjadi —inovatif yang berarti bersifat memperkenalkan suatu yang baru. Sedangkan orang yang melakukan pembaharuan disebut —innovator.

- a. Inovatif menurut West (2000) yaitu Usaha pengenalan cara baru yang lebih baik dalam mengerjakan berbagai hal ditempat kerja.
- b. Inovatif yaitu Usaha seseorang dengan mendayagunakan pemikiran, kemampuan imajinasi, berbagai stimulan, dan individu yang mengelilinginya—dalam menghasilkan produk baru, baik bagi dirinya sendiri ataupun lingkungannya.¶

Ciri-Ciri manusia inovatif :

1. Giat belajar dan bekerja
2. Selalu berorientasi kedepan.
3. Kaya ide-ide yang cemerlang
4. Berfikir rasional dan berprasangka baik.
5. Menghargai waktu dan menggunakannya dengan sebaik-baiknya.
6. Suka melakukan eksperimen-eksperimen dan penelitian. Proses inovasi melibatkan lima tahap/unsur yaitu:
 - a. Kebutuhan : suatu kesenjangan kinerja dikenali dan alternative inovasi dipertimbangkan.
 - b. Ide : suatu ide cara kerja baru yang lebih baik digunakan, ide ini kemudian disesuaikan dengan kebutuhan.
 - c. Adopsi : adopsi terjadi ketika para pembuat keputusan mendukung implementasi ide-ide yang diajukan.
 - d. Implementasi: implementasi terjadi ketika anggota organisasi mulai menggunakan ide, teknik, atau proses baru tersebut pada praktek, dalam pekerjaan mereka.
 - e. Sumber-sumber: energy manusia dan kegiatan diperlukan untuk menghasilkan perubahan.

Materi Online Pertemuan ke-13

Faktor-Faktor Pendorong Sikap Kreatif dan Inovatif

Setiap orang memiliki potensi kreatif dalam derajat yang berbeda-beda dan dalam bidang yang berbeda-beda. Potensi ini perlu dipupuk sejak dini agar dapat diwujudkan. Untuk itu diperlukan kekuatan-kekuatan pendorong, baik dari luar (lingkungan) maupun dari dalam individu sendiri.

Perlu diciptakan kondisi lingkungan yang dapat memupuk daya kreatif individu, dalam hal ini mencakup baik dari lingkungan dalam arti sempit (keluarga, sekolah) maupun dalam arti kata luas (masyarakat, kebudayaan). Timbul dan tumbuhnya kreativitas dan selanjutnya berkembangnya suatu kreasi yang diciptakan oleh seseorang individu tidak dapat luput dari pengaruh kebudayaan serta pengaruh masyarakat tempat individu itu hidup dan bekerja (Selo Soemardjan 1983).

Tetapi ini tidak cukup, masyarakat dapat menyediakan berbagai kemudahan, sarana dan prasarana untuk menumbuhkan daya cipta anggotanya, tetapi akhirnya semua kembali pada bagaimana individu itu sendiri, sejauh mana ia merasakan kebutuhan dan dorongan untuk bersibuk diri secara kreatif, suatu pengikatan untuk melibatkan diri dalam suatu kegiatan kreatif, yang mungkin memerlukan waktu lama. Hal ini menyangkut motivasi internal.

Kreativitas agar dapat terwujud diperlukan dorongan dari individu (motivasi intrinsik) maupun dorongan dari lingkungan (motivasi ekstrinsik).

a. Motivasi Intrinsik dari Kreativitas

Setiap individu memiliki kecenderungan atau dorongan mewujudkan potensinya, mewujudkan dirinya, dorongan berkembang menjadi matang, dorongan mengungkapkan dan mengaktifkan semua kapasitasnya.

Dorongan ini merupakan motivasi primer untuk kreativitas ketika individu membentuk hubungan-hubungan baru dengan lingkungannya dalam upaya menjadi dirinya sepenuhnya. (Rogers dan Vernon 1982).

b. Kondisi eksternal yang mendorong perilaku kreatifitas.

Kreativitas memang tidak dapat dipaksakan, tetapi harus dimungkinkan untuk tumbuh, bibit unggul memerlukan kondisi yang memupuk dan memungkinkan bibit itu mengembangkan sendiri potensinya.

Materi Online Pertemuan ke-13

Daftar Pustaka

Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), Edisi III, hal. 897.

Sjafri Sairin, Membangun Profesionalisme Muhammadiyah, (Yogyakarta: Lembaga Pengembangan Tenaga Profesi [LPTP], 2003), hal 37.

Sumardi, Pengaruh Pengalaman Terhadap Profesionalisme Serta Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja, Tesis, Undip, 2001.

Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2001. Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: Balai Pustaka. Edisi III, hal. 897.

Arikunto, Suharsimi, 1993. Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi, Jakarta: Rineka Cipta. hal. 233.

Anwar Jasin, Pengembangan Profesionalisme Guru dalam rangka Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia, dalam M. Dawam Raharjo, [ed.], Keluar dari Kemelut Pendidikan Nasional, Menjawab Tantangan Kualitas Sumber Daya Manusia Abad 21, (Jakarta: Intermasa, 1997), hal. 35-34.

Armstrong, M. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik : Panduan praktis untuk bertindak. Jakarta : Penerbit PT Bhuana Ilmu Komputer.

Covey, S.R. 1997. Kepemimpinan yang berprinsip. Jakarta : Binarupa Aksara.