Membangun Budaya Kerja Kreatif dan Inovatif

Oleh : Asep Mujtahid
Pengadilan Agama Ciamis

Keselarasan antara hati, pikiran, perkataan, dan perbuatan memiliki dua sisi yang berbeda meliputi indikasi positif dan indikasi negatif

Indikasi positif meliputi :

1. Bertekad dan bekemauan untuk berbuat yang baik dan benar
2. Berpikiran positif, arif, dan bijaksana dalam melaksanakan tugas dan fungsi
3. Mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku
4. Menolak korupsi, suap, atau gratifikasi.

Sedangkan indikasi negative meliputi :

1. Melanggar sumpah dan janji pegawai/jabatan
2. Melakukan perbuatan rekayasa atau manipulasi
3. Menerima pemberian dalam bentuk apapun di luar ketentuan

Berdasarkan pada kedua indikasi tersebut hal ini sebagai pengejawantahan dari 5 (lima) budaya kerja **yaitu integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan.**

Pada masa sekarang ini, perkembangan dunia kerja baik di pemerintahan maupun swasta berjalan dengan sangat pesat. Ini kemudian menimbulkan persaingan cukup ketat diantara para pelaku steakholder yang terlibat didalamnya, dan untuk bisa bertahan dalam kondisi tersebut dibutuhkan inovasi dan kreativitas. Jika para pelaku dunia kerja tidak berusaha menjadi diri yang kreatif, inovatif dan berdisipin dalam pelaksanaan tugasnya sesuai tupoksi yang harus dikerjakannya, maka usahanya akan tergilas oleh kompetitor lain.

Pentingnya untuk melakukan inovasi tersebut telah disadari oleh ungkapan mulai dari innovate and benefit latter (inovasi sekarang atau membayar kemudian) hingga kepada innovate or evaporate (inovasi atau menguap).

Sebenarnya dalam setiap organisasi/perusahaan selalu memiliki budaya tersendiri, dan ini berfungsi sebagai penanda yang memiliki ciri khas

tersendiri. Jika inovasi merupakan hal penting untuk pelayanan cepat dan tepat, maka sangatlah penting untuk mengembangkan budaya kerja yang kreatif dan inovatif.

Pengembangan budaya kreatif dan inovatif akan lebih baik apabila dilakukan secara bersama-sama (time work), karena keduanya memiliki suatu sinergitas yang kuat. Dengan menciptakan inovasi baru yang berbeda dengan inovasi sebelumnya, maka akan memiliki suatu nilai lebih. Maka hal ini sangat penting untuk mendorong pengembangan kreativitas dan menjadi benar-benar inovatif untuk kemajuan stakehoder.

Dengan menjadi pribadi yang inovatif, maka juga akan mendorong pada peningkatan pelayanan yang lebih baik lagi. Dimana pribadi yang produktif memiliki kemauan dan kemampuan/skill untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik. Hal ini akan sangat membawa dampak baik terhadap sebuah organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang kreatif, inovatif, dan produktif, maka secara otomatis, juga akan membawa organisasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dengan maksimal.

Tanpa disadari bahwa pengembangan budaya inovatif juga memiliki indikasi penghambat, yakni yang berasal dari individu sendiri (internal organisasi). Seperti kurang empati dan kurang responsif terhadap suatu program kerja, sikap menolak terhadap perubahan hingga kepada keinginan individu untuk memfokuskan pada dirinya sendiri. Karena inovasi dipandang sebagai sebuah resiko yang memiliki banyak kemungkinan atau sebuah ketidakpastian.

Director of Executive Development Program PPM Institute of Management, Octa Melia DialaI S.H., MM., MA., mengatakan bahwa inovasi hendaklah sesuai dengan strategi organisasi dan performance management. Dengan demikian pada saat sukses ataupun stagnan kondisinya, inovasi tetap harus tetap berjalan.

Karena justru pada saat kondisi sudah baik, inovasi sangat penting untuk mempertahankan level kesuksesan yang sudah diraih. Sementara di saat sedang stagnant, inovasi penting untuk membantu organisasi keluar dari keterpurukan. Hanya saja jika organisasi sedang berada di bawah, maka inovasi yang dilakukan harus secara total dan terintegrasi dalam tatanan yang solid semua elemen yang terlibat didalamnya.

Lalu bagaimana langkah atau caranya menumbuhkan budaya inovasi dalam sebuah organisasi? Hal pertama yang harus dilakukan adalah dengan menumbuhkan kultur inovatif di dalam organisasi. Setiap individu di dalam

organisasi harus memahami dan memiliki persepsi yang sama, bahwa budaya di dalam organisasi adalah inovasi. Pemahaman terhadap nilai-nilai inovasi, risiko-risiko yang dimiliki jika organisasi tidak melakukan inovasi, mestilah ditanamkan kepada setiap individu yang terlibat di dalam sistem. Sehingga semua unit dan kompartemen siap untuk saling bersinergi dan berkolaborasi, dalam setiap aspek inovasi yang dilakukan.

Selain itu penting juga adanya inisiatif atau gagasan dari top manajemen (pimpinan) untuk melakukan perubahan yang signifikan dengan program kerja yang terprogram dan jelas serta tepat sasaran. Karena bagaimanapun juga dalam sebuah organisasi selalu diperlukan adanya role model dan agen of change, untuk bisa membangun tim dengan semangat untuk berinovasi tinggi.

Dengan demikian disinilah mengenai pentingnya program coaching dalam sebuah organisasi, yakni untuk membangun tim yang solid, handal dan mau bekerjasama.

Dan apabila tim sudah terbentuk dengan atas dasar visi dan misi yang sama terhadap sebuah inovasi, maka pada langkah selanjutnya organisasi dapat menentukan aspek dan strategi inovasinya yang relevan dengan sasaran atau kebutuhan Organisasi baik instansi pemerintahan ataupun swasta.

Dalam kaitan ini organisasi dapat memasukkan sasaran yang harus dicapai ke dalam balance score cardnya organisasi. Sehingga nantinya akan bisa diperoleh laporan hasil inovasi secara positif, dan kapan apresiasi atau reward diberikan. Demikian pula sebaliknya.

Dengan demikian inovasi dalam suatu pencapaian maksimal merupakan keharusan, sebab hanya organisasi yang inovatif saja yang mampu bertahan dan mampu bersaing pada masa kini juga pada masa yang akan datang. Karenanya penting bagi setiap organisasi untuk mengakomodasi pemikiran-pemikiran inovatif dari para semua stekholder, dan memastikan bahwa ide-ide inovatif mereka dapat berkembang untuk kemajuan dan keberlanjutan sebuah organisasi di masa mendatang.