

## **Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Melalui Pengembangan Kreativitas, Inovasi dan Pendayagunaan Modal Intelektual Sebagai Kekayaan Baru Organisasi guna Menghadapi Masa Depan \*)**

Oleh : Dr. Hj. Sedarmayanti, M.Pd. \*\*)

### **Abstrak**

*Kreativitas merupakan pengembangan ide baru dan inovasi merupakan proses penerapan ide tersebut secara aktual ke dalam praktek, sedangkan modal intelektual adalah pengetahuan yang dimiliki karyawan sebagai kekayaan baru organisasi. Sumber Daya Manusia kreatif dan inovatif yang memiliki pola pikir global, harus mempunyai dorongan untuk mempunyai pandangan yang luas, terus menerus mencari konteks, pengetahuan/ informasi sehingga mampu bereaksi lebih cepat dari pesaing. Dengan pemberdayaan, dapat mendorong tumbuh dan berkembangnya kreativitas dan inovasi serta mampu mendayagunakan modal intelektual atau pengetahuan/informasi yang dimiliki sehingga mampu menghadapi peluang dan tantangan di masa depan.*

### **Pendahuluan.**

Kemajuan yang pesat dalam ilmu pengetahuan dan teknologi informasi telah mendorong tumbuh dan berkembangnya kreativitas dan inovasi, serta pendayagunaan modal intelektual atau pengetahuan yang dimiliki organisasi, membuka masa depan dan memberi harapan kehidupan dunia kerja pada masa yang akan datang. Hal tersebut mengakibatkan adanya berbagai keterbukaan di semua bidang kehidupan masyarakat di dunia, sehingga menimbulkan persaingan. Berkaitan dengan hal tersebut, maka hanya di

negara yang memiliki sumber daya manusia berkualitas tinggi yang mampu memenangkan persaingan, karena kunci kemampuan daya saing adalah manusia berkualitas, penuh kreativitas dan inovasi yang mampu mendayagunakan pengetahuan/informasi serta menciptakan keunggulan bersaing. Kreativitas merupakan pengembangan ide baru, dan inovasi merupakan proses penerapan ide tersebut secara aktual ke dalam praktek. Tantangan terbesar bagi individu kreatif adalah mempengaruhi pihak lain untuk menerima ide baru kemudian sukses mengimplementasikan

\* Orasi Ilmiah, disampaikan pada Wisuda Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Sukabumi, Jawa Barat, September 2001 (setelah direvisi)

\*\* Peneliti & Dosen SITA LAN Bandung

ide tersebut, sedangkan modal intelektual adalah pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan, yang perlu di dayagunakan secara terus menerus.

Strategi pemberdayaan sumber daya manusia disegala bidang merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan, dapat memanfaatkan, mengembangkan kreativitas dan inovasi dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Strategi pemberdayaan sumber daya manusia untuk dapat menghadapi peluang dan tantangan serta perkembangan yang semakin pesat, perlu dilakukan secara terus menerus, sehingga menjadikan sumber daya manusia tetap merupakan sumber daya yang produktif. Oleh karena itu hanya sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif, memiliki kompetensi tinggi, dan dapat menguasai pengetahuan/informasi yang dapat meningkatkan kinerja, dan akhirnya siap menghadapi peluang dan tantangan di era globalisasi.

### **Arti Pentingnya Pemberdayaan**

Munculnya konsep pemberdayaan pada awalnya, menekankan kepada proses memberikan atau mengalihkan sebagian kekuasaan, kekuatan atau kemampuan (*power*) kepada masyarakat, organisasi atau individu agar menjadi lebih berdaya. Selanjutnya menekankan pada proses menstimulasi, mendorong dan memotivasi individu agar mempunyai kemampuan atau keberdayaan untuk menentukan apa yang menjadi pilihan hidupnya, Pranaka (1996: 56-57). Selanjutnya pemberdayaan organisasi dapat dilakukan melalui pendelegasian wewenang (pemberian wewenang, sehingga diharapkan organisasi lebih fleksibel, efektif,

inovatif, kreatif, etos kerja tinggi, yang pada akhirnya produktivitas organisasi menjadi meningkat), Nisjar (1995:11).

Dengan pemberdayaan, dapat mendorong tumbuh dan berkembangnya kreativitas dan inovasi, mampu mendayagunakan modal intelektual, sehingga seluruh masalah yang dihadapi dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat. Dalam pemberdayaan, setiap individu dapat bebas memutuskan sesuatu tanpa harus melapor terlebih dahulu atau merasa khawatir akan reaksi dari pimpinan mereka. Dalam lingkungan yang telah menerapkan pemberdayaan, setiap individu akan dihormati karena peranan penting mereka dalam menunjang keberhasilan organisasi. Individu memiliki wewenang dan fleksibilitas guna memastikan adanya hasil akhir yang berkualitas. Organisasi yang mengupayakan pemberdayaan, pada dasarnya mudah untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi, dan mampu mendayagunakan modal intelektual, karena seluruh pola kerjanya diarahkan pada sikap penuh tanggung jawab.

### **Mengembangkan Kreativitas dan Inovasi**

Beberapa cara mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam organisasi, dimulai dari tingkat individu, lalu bergerak kepada kelompok atau tim di tempat kerja, dan kemudian menuju pada inovasi organisasional. Tujuannya adalah agar seluruh pihak di tempat kerja mampu mengembangkan ketrampilan mereka dalam membangun lingkungan kerja yang akan melepaskan dan memandu energi kreativitas mereka serta energi seluruh individu yang bekerja dengan mereka.

Kreativitas merupakan penyatuan pengetahuan dari berbagai bidang pengalaman yang berlainan untuk menghasilkan ide baru yang lebih baik. Apabila kreativitas merupakan pengembangan ide baru, maka inovasi merupakan proses penerapan ide tersebut secara aktual ke dalam praktek. Tantangan terbesar bagi individu kreatif adalah mempengaruhi pihak lain untuk menerima ide mereka dan kemudian sukses dalam mengimplementasikan ide tersebut di tempat kerja.

Menurut West (2000) pengertian inovasi adalah pengenalan cara baru yang lebih baik dalam mengerjakan berbagai hal di tempat kerja. Inovasi tidak mengisyaratkan pembaharuan secara absolut dan perubahan bisa dipandang sebagai suatu inovasi jika perubahan tersebut dianggap baru bagi seseorang, kelompok, atau organisasi yang memperkenalkannya. Inovasi bisa bervariasi yaitu dari inovasi yang relatif minor sampai inovasi yang sangat penting. Salah satu penentu utama inovasi adalah tantangan dalam lingkungan organisasi, karena organisasi inovatif memberikan tekanan kuat pada kualitas, dan dukungan manajerial untuk inovasi dan sangat menentukan apabila seluruh individu ingin mengembangkan dan mengimplementasikan ide mengenai cara baru yang lebih baik dalam mengerjakan berbagai hal.

Mengembangkan kreativitas dan inovasi di tempat kerja dimulai dengan mengembangkan kreativitas individu, sedangkan ide baru berasal dari motivasi, pemikiran, dan eksperimen individu di tempat kerja. Sampai dengan taraf tertentu, hal ini dipengaruhi oleh sifat pekerjaan mereka dan sifat organisasi, tetapi titik awalnya ada pada individu. Salah satu dari

penyumbang terpenting kreativitas individual di tempat kerja adalah kepercayaan, atau *sense of efficacy* dari individu pada kemampuan sendiri. Apabila seseorang kurang percaya pada kemampuan diri sendiri, maka tantangan akan menjadi ancaman, dan perubahan harus dihindari dan ditentang, bukan disambut baik, kepercayaan diri yang rendah akan menghambat kreativitas. Selanjutnya West (2000), mengutarakan pula bahwa ciri individu yang secara konsisten kreatif adalah sebagai berikut: 1. Nilai-nilai intelektual dan artistik, 2. Ketertarikan pada kompleksitas, 3. Kepedulian pada pekerjaan dan pencapaian, 4. Ketekunan, 5. Pemikiran yang mandiri, 6. Toleransi terhadap ambiguitas, 7. Otonom, 8. - diri, 9. Kesiapan mengambil resiko.

Berkaitan dengan hal tersebut maka menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan menantang berarti juga meningkatkan kepercayaan pada kreativitas. Riset telah mengungkapkan bahwa lingkungan yang ramah, suportif, dan fleksibel tetapi secara intelektual bersifat menantang akan menghasilkan kreativitas tingkat tinggi. Organisasi juga harus menyediakan sumber daya yang sesuai bagi usaha kreatif dan mendorong tindakan independen untuk memperlancar kreativitas individu yang bekerja di dalamnya. Iklim yang mendorong interaksi, otonomi individual dan pemunculan ide baru, akan melahirkan pencapaian kreativitas dalam organisasi.

Dalam menanggapi kompleksitas dan perubahan, banyak organisasi menjadikan tim sebagai unit fungsional organisasi. Sebagai individu yang bertanggung jawab atas bagian pekerjaan yang terpisah, kelompok individu perlu bersatu untuk mencapai tujuan bersama. Karena itu, agar organisasi bisa efektif, tim juga harus kreatif, inovatif, bisa menyesuaikan

diri guna menanggapi masalah dalam organisasi dan di lingkungan yang lebih luas. Agar tim bisa kreatif, harus mempunyai suatu visi untuk memberikan fokus dan pengarahan pada energi kreatif. Visi bagi tim harus jelas, dianut bersama, dirundingkan, bisa dicapai, dan menampakkan suatu hasil yang bernilai tinggi di masa depan.

Berkaitan dengan hal tersebut inovasi pada umumnya hampir selalu mempunyai strategi pelatihan yang canggih, dikembangkan dengan baik, dan menyeluruh. Berikut ini Daft (1992), memandang proses inovasi sebagai proses yang melibatkan lima tahap / unsur, yaitu sebagai berikut:

1. **Kebutuhan** : suatu kesenjangan kinerja dikenali dan alternatif inovasi dipertimbangkan.
2. **Ide** : suatu ide cara kerja baru yang lebih baik diketengahkan. Ide ini kemudian disesuaikan dengan kebutuhan.
3. **Adopsi** : adopsi terjadi ketika para pembuat keputusan mendukung implementasi ide yang diajukan.
4. **Implementasi** : implementasi terjadi ketika anggota organisasi mulai menggunakan ide, teknik, atau proses baru tersebut pada praktek, dalam pekerjaan mereka.
5. **Sumber-sumber** : energi manusia dan kegiatan diperlukan untuk menghasilkan perubahan.

Selanjutnya inovasi dapat dinilai dari besar kecilnya inovasi dan pengaruh yang mungkin ditimbulkannya. Semakin besar inovasinya, maka semakin besar pula : perubahan, konflik, dan ancaman pada posisi masing-masing individu dalam organisasi.

## Mendayagunakan Modal Intelektual Sebagai Kekayaan Baru Organisasi

### 1. Pemahaman dan Pentingnya Modal Intelektual

Modal intelektual atau *intellectual capital* menurut Steward (2000) secara umum merujuk kepada segala sesuatu yang diketahui oleh organisasi sehingga dapat memberi daya saing, berbeda dengan jenis kapital lain seperti tanah, bangunan, peralatan, dan kas, yang semua ini bersifat "tangible", sedangkan *intellectual capital* bersifat "intangible". "*Intellectual capital* adalah pengetahuan yang dimiliki oleh tenaga kerja organisasi : intuisi dan pengetahuan para anggota tim yang menemukan berbagai inovasi, jaringan elektronik yang mengalirkan informasi dengan kecepatan cahaya ke seluruh organisasi sehingga mampu bereaksi lebih cepat dari pesaing, kolaborasi, dan pembelajaran secara bersama antara organisasi dengan pelanggan. *Intellectual capital* merupakan kekuatan berpikir kolektif, yang tidak mudah untuk diidentifikasi dan digelar sebagai kekuatan yang masif, namun dapat ditemukan dan dimanfaatkan, sehingga dapat memenangkan persaingan. Untuk memahami pengetahuan sebagai penentu daya saing, dan sebagai sumber pencipta utama kekayaan organisasi, maka keseluruhan tersebut perlu di lihat dalam kerangka pergeseran dari era produksi ke era informasi.

Organisasi yang berbasis pengetahuan dicirikan oleh penggunaan informasi yang intensif serta pengetahuan sebagai sumber untuk menarik minat konsumen dan klien

serta teknologi informasi sebagai instrumen mengelola organisasi. Kenyataan yang sedang berkembang tidak lagi berfokus kepada kapital, informasi telah menggantikan modal kerja, dan pada kenyataannya intelektual menggantikan kekayaan fisik. Organisasi perlu mengelola pengetahuan dan mengembangkannya secara efektif sehingga menjadi modal utama organisasi untuk menciptakan kekayaan organisasi. Lebih lanjut Steward (2000) menyatakan pula bahwa dalam upaya ini perlu diketahui bahwa *intellectual capital* tersusun dari berbagai jenis kapital, yaitu: *human capital*, *structural capital*, dan *customer capital*.

**Human Capital (modal manusia):** adalah sumber inovasi dan pembaharuan serta tempat bagi semua gagasan. Pekerja rutin, yang menuntut keahlian rendah, sekalipun bekerja secara manual, tidak termasuk dalam konsep "human capital", karena pekerjaan tersebut bisa diotomatisasikan. *Human capital* terbentuk dan digelar ketika semakin banyak waktu dan bakat individu yang bekerja dalam organisasi dicurahkan pada kegiatan yang menghasilkan inovasi. Dua cara agar *human capital* berkembang yaitu: Pertama, ketika organisasi menggunakan lebih banyak pengetahuan. Dalam hal ini mensyaratkan organisasi membebaskan, atau mengurangi jumlah orang, tugas yang tidak menuntut banyak berfikir, dan pekerjaan tulis menulis yang kurang berarti. Untuk menggunakan lebih banyak pengetahuan karyawannya, organisasi harus menciptakan peluang bagi pengetahuan khusus. Kedua, ketika semakin banyak individu mengetahui hal yang bermanfaat bagi organisasi, ini mensyaratkan organisasi untuk mengkaji ulang portofolio pekerjaan dan keahlian karyawannya, agar lebih bermanfaat bagi organisasi. Azas

manfaat ini dilihat dari sudut apakah bakat dan pengalaman karyawan dalam menciptakan produk dan jasa dapat menjadi alasan konsumen untuk dapat lebih melihat kepada organisasi daripada kepada pesaing. Dalam rangka membuat mereka memiliki pengetahuan yang bermanfaat bagi organisasi, yang perlu dilakukan adalah menambah nilai informasi, menarik manfaat, dan melakukan otomatisasi.

**Structural Capital (modal struktural):** peran ini penting mengingat pengetahuan perlu dikumpulkan, dikemas, dipromosikan, dan didistribusikan kepada berbagai pihak dalam organisasi. Organisasi harus menjamin kesinambungan, memfasilitasi sinergi dan mengembangkan pengetahuan yang ada. "*Structural capital*" adalah milik organisasi secara keseluruhan, karena bisa direproduksi, dirasakan bersama, dan beberapa diantaranya berbentuk hak pemilikan legal secara teknologi, temuan, data, publikasi, proses yang dipatenkan, hak cipta dan sebagainya. Sementara yang lain berbentuk "*soft*", antara lain: struktur dan sistem, prosedur dan rutin organisasi, strategi dan budaya organisasi. Konsep modal struktural menekankan perlunya manajemen pengetahuan, dan inti manajemen pengetahuan adalah menata *stock & flows* pengetahuan dalam organisasi supaya bisa dimanfaatkan untuk menciptakan daya saing dan kemakmuran organisasi. Dengan adanya manajemen pengetahuan dengan sistem baik, maka cukup dengan telepon seluler dan notebook, diharapkan seorang konsultan dapat mengakses berbagai pengetahuan dan informasi resume pelayanan konsumen, sejumlah data base berisi ribuan dokumen yang diklasifikasi menurut industri dan topik *marketing, reengineering, change management* dan lainnya. Data base pengetahuan membantu

organisasi bekerja secara global, disamping menjadi infrastruktur yang strategis untuk mensosialisasikan pengetahuan dan “*best practice*” organisasi kepada pihak lain.

**Customer Capital (modal pelanggan) :** perkembangan yang memperkuat pelanggan dan konsumen menuntut perubahan cara pandang dari organisasi kepada konsumen, karena organisasi sebagai mitra dalam membangun modal intelektual. Disini letak pelanggan dan konsumen sebagai *customer capital*, merupakan cara baru untuk *customer relationship* : Pertama, berinovasi dengan konsumen. Kedua, memberdayakan konsumen, yaitu membuka informasi organisasi untuk diakses oleh konsumen. Ketiga, memfokuskan pada konsumen sebagai individu. Keempat, membagi keberhasilan kepada konsumen. Kelima, mempelajari bisnis konsumen, dan mengajari mereka. Keenam, membuat konsumen tergantung pada organisasi. Hal tersebut menuntut penggunaan informasi yang dimiliki organisasi untuk memberi pelayanan prima kepada konsumen, sehingga membuatnya sulit untuk pindah ke pemasok lain. Ke semuanya itu merupakan strategi untuk mengembangkan *customer capital*. Seperti juga *human capital*, *customer capital* tidak bisa “dimiliki” organisasi, namun investasi yang dilakukan akan menciptakan kekayaan pengetahuan bagi organisasi. Pengetahuan telah menjadi aset terpenting organisasi. Mengutamakan peran sentral pengetahuan dalam menciptakan kekayaan bagi organisasi perlu pengkajian lebih lanjut pada berbagai isu terkait seperti : pembelajaran organisasi, teknologi informasi, dan manajemen strategi, dan yang lebih penting lagi adalah mengaplikasikannya menuju terbentuknya sistem manajemen pengetahuan yang handal

pada setiap organisasi. Inilah fokus dan agenda penting yang bisa dirintis untuk meningkatkan daya saing organisasi.

## 2. Abad Informasi Perekonomian Berbasis Pengetahuan

Dewasa ini ilmu pengetahuan menjadi hal yang semakin penting, dan sepanjang sejarah, kemenangan selalu ada pada mereka yang berada di barisan terdepan dalam ilmu pengetahuan. Persediaan modal intelektual sangat berarti, karena saat ini kita sedang berada di tengah-tengah revolusi ekonomi menuju abad informasi. Ilmu pengetahuan telah menjadi sumber daya ekonomi yang unggul, bahkan lebih penting daripada bahan mentah, bahkan kadang-kadang lebih penting daripada uang. Apabila kita menganggapnya sebagai output ekonomi, maka informasi dan ilmu pengetahuan lebih penting artinya dibanding mobil, minyak, besi baja atau produk hasil industri lainnya. Berkaitan dengan hal tersebut, maka hendaknya dapat dipahami bagaimana ilmu pengetahuan dan aset ilmu pengetahuan diwujudkan atau digunakan, dan mengapa mememanajementi modal intelektual menjadi prioritas utama dalam organisasi dunia usaha.

Globalisasi yang telah membuka banyak pasar dan akibat yang ditimbulkannya, banyak pesaing baru, penyebaran teknologi informasi yang pesat dan pertumbuhan pusat jaringan komputer, perubahan besar dalam hierarki organisasi dan perampingan serta gangguan lain yang diakibatkan faktor politik. Perekonomian di abad informasi tumbuh di tengah hal tersebut, dan pada saat itu yang menjadi sumber/alat untuk mencapai kekayaan bukan lagi sumber daya

alam maupun tenaga kerja, melainkan ilmu penge-tahuan dan komunikasi. Ilmu pengetahuan telah menjadi bahan utama untuk menentukan apa yang akan diproduksi, dilakukan, dibeli dan dijual, sehingga akibatnya, untuk mengatur hal tersebut perlu menemukan dan menumbuhkan modal intelektual,

### 3. Organisasi Berbasis Pengetahuan

Tidak ada sebuah organisasi atau perusahaan, yang tidak bersifat “padat informasi”, ketergantungan terhadap ilmu pengetahuan sebagai sumber utama untuk menarik pelanggan, klien, dan teknologi informasi sebagai sarana penggerak usaha. Sehubungan dengan hal tersebut kita akan melihat perkembangan pesat jumlah informasi yang harus ditangani organisasi, kemudian melihat apa yang dilakukan organisasi terhadap informasi, bagaimana organisasi menggunakan informasi sebagai pengganti persediaan, gudang, dan aset fisik lainnya, sehingga menghemat uang dan waktu. Akhirnya, kita akan melihat bahwa organisasi padat pengetahuan berbeda dengan bentuk tradisional, karena informasi menyebar secara cepat mengendalikan banjirnya ilmu pengeta-huan, menuntut pemikiran, proses, keahlian pegawai, teknologi, pengetahuan tentang pelanggan dan pemasok, serta pengalaman masa lalu yang menjadi faktor penentu keberhasilan atau kegagalan organisasi.

#### Menghadapi Peluang dan Tantangan Masa Depan

Kaitannya dengan upaya menghadapi tantangan dan peluang masa depan atau dunia kerja dalam era global, tuntutan terwujudnya

SDM yang kreatif dan inovatif mampu mendayagunakan modal intelektual tidak dapat lepas dari perubahan lingkungan, karena perubahan lingkungan akan menuntut perubahan besar dan mendasar terhadap cara hidup dalam berbagai tatanan dunia kerja yang mencakup antara lain: para karyawan, manajer dan pemimpin organisasi yang selalu harus berjuang untuk menyesuaikan diri dengan pengaruh perubahan yang sangat pesat dan penuh ketidakpastian.

Tantangan paling fundamental yang dihadapi dunia kerja dalam era globalisasi adalah menyesuaikan budaya organisasi dan sumber daya manusia dengan strategi dan struktur global baru mereka. Di berbagai dunia kerja, Sumber Daya Manusia di tuntut untuk lebih kreatif dan inovatif, sehingga dapat mendayagunakan modal intelek.

Pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang memerlukan tenaga yang kreatif dan inovatif, terus menerus membuka diri. Tenaga yang kreatif dan inovatif mampu mendayagunakan modal intelektual, mau terus menerus mengubah diri dan mau untuk diubah serta dapat mengikuti perubahan yang terjadi, akan dapat tetap eksis di era globalisasi. Hal ini berarti selalu ada upaya untuk memberdayakan sumber daya manusia, karena manusia yang berdaya adalah manusia yang dapat berfikir kreatif, inovatif, mandiri dan dapat mendayagunakan semua pengetahuan yang dimiliki sehingga mampu membangun dirinya sendiri dan membangun masyarakat.

Sumber Daya Manusia kreatif dan inovatif yang memiliki pola pikir global harus mempunyai dorongan untuk mempunyai pandangan yang lebih luas, terus menerus mencari konteks, pengetahuan/informasi memperhatikan latar belakang berbagai

peristiwa dan tuntutan dunia kerja saat ini. Tenaga kreatif dan inovatif yang berpola pikir global, hendaknya selalu berusaha menyeimbangkan kontradiksi yang melekat pada berbagai tuntutan dunia kerja yang disebabkan oleh: persaingan pasar, berbagai pihak yang berkepentingan terhadap organisasi, dan lingkungan. Tenaga kreatif dan inovatif yang berpola pikir global melibatkan proses pertama-tama dengan belajar mempercayai bahwa proses berada di atas struktur, kemudian menyesuaikannya untuk menjamin konsistensi pelaksanaan strategi global dan penyebaran kebijaksanaan global yang efektif, harus terus berusaha belajar secara global dengan memikirkan kembali batas dan berusaha untuk menjadi yang terbaik, serta menyadari bahwa mereka akan terlibat dalam proses pendayagunaan modal intelektual dan pembelajaran seumur hidup.

### Penutup.

Kreativitas merupakan pengembangan ide baru, dan inovasi merupakan proses penerapan ide tersebut secara aktual ke dalam praktek. Tantangan terbesar bagi individu kreatif adalah mempengaruhi pihak lain untuk menerima ide baru kemudian sukses mengimplementasikan ide tersebut, sedangkan modal intelektual merupakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan.

Pemberdayaan merupakan salah satu strategi, agar kita mampu mempersiapkan diri meningkatkan kompetensi dan kinerja untuk menjadi Sumber Daya Manusia yang kreatif dan inovatif, mampu mendayagunakan modal intelektual sebagai kekayaan baru berupa pengetahuan/informasi yang dimiliki organisasi. Sumber Daya Manusia yang

kreatif dan inovatif harus senantiasa berupaya membuka diri, mau terus menerus mengubah dan dapat mengikuti perubahan yang terjadi sesuai dengan tuntutan kebutuhan mutakhir. Hal tersebut dapat diupayakan dengan salah satu cara, yaitu melalui "pengembangan kreativitas dan inovasi mulai dari tingkat individu, kelompok atau organisasi yang selalu berupaya untuk mendapat dan mendayagunakan pengetahuan/informasi serta wawasan baru guna merubah perilaku sehingga dapat memanfaatkan berbagai peluang dan tangguh dalam menghadapi berbagai tantangan, khususnya menghadapi peluang dan tantangan di era globalisasi.

### Daftar Pustaka

- Daft, R. L, 1992 *Organizational Theory and Design*, Ed. 4, New York, West Publishing Company.
- Elashmawi, Farid & Philip R. Haris, 1993 *Multicultural Management, New Skill for Global Success*, Houston Texas, Gulf Publishing Company.
- Ford, C. M. Gioia, D. A., 1995, *Creative Action in Organizations*, Ivory Tower Vision and Real World Voices, London.
- Henry, J & Walker D., 1991, *Managing Innovation*, London, Sage Publications.
- Henry, J., 1991, *Creative Management*, London, Sage Publications.

Macy, B. A. & Izumi H., 1993, *Organizational Change, Design, and Work Innovation : A Meta Analysis of 131 North American field studies - 1961 to 1991, Research in Organizational Change and Development, Vol. 7* Greenwich, CT : JAI Press.

Nisjar, Karhi, 1995 *Manajemen Strategik*, Bandung : Mandar Maju

Rogers, E. M., 1993, *Diffusion and Innovation*, New York

Sedarmayanti, 2000, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.

....., 2000, *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi untuk Menghadapi Dunia Perubahan Lingkungan*, Mandar Maju, Bandung.

Steward, Thomas A., 1997, *Modal Intelektual-Kekayaan Baru Organisasi*, Terjemahan PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.

Savage, Charles M., 1990 *Fifth Generation Management Integrating Enterprises Through Human Networking*, Digital Equipment Corporation, USA.

Senge, Peter M, et al, 1999, *The Dance of Change-The Challengers of Sustaining Momentum in Learning Organizations*, Currency Double day, USA.

West, Michael A., 1997, *Developing Creativity in Organizations*, Leicester, UK The British Psychological Society.

....., 2000, *Mengembangkan Kreativitas Dalam Organisasi*, Yogyakarta, Kanisius.

# PENGEMBANGAN MODEL KUANTITATIF PENYATAAN KELEMBAGAAAN DAERAH YANG ERISIH, EFEKTIF, DAN BERKADILIAH

Dr. H.

Departemen Ilmu Pemerintahan, Universitas Indonesia

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model kuantitatif penyataan kelembagaan daerah yang erisih, efektif, dan berkadialiah. Model ini didasarkan pada teori-teori organisasi publik dan manajemen publik. Model ini diuji coba di beberapa kabupaten di Jawa Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model ini dapat digunakan untuk mengukur tingkat erisih, efektivitas, dan berkadialiah dari lembaga-lembaga daerah. Model ini juga dapat digunakan untuk membandingkan tingkat erisih, efektivitas, dan berkadialiah dari lembaga-lembaga daerah yang berbeda-beda.

Kelembagaan daerah adalah suatu organisasi yang dibentuk oleh pemerintah daerah untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintahan di daerah. Kelembagaan daerah yang erisih, efektif, dan berkadialiah adalah kelembagaan daerah yang mampu melaksanakan tugas-tugas pemerintahan di daerah dengan efisien, efektif, dan berkadialiah.

- Definisi Kelembagaan Daerah
- Fungsi Kelembagaan Daerah
- Struktur Kelembagaan Daerah
- Jenis Kelembagaan Daerah
- Cara Kerja Kelembagaan Daerah

Kelembagaan daerah yang erisih, efektif, dan berkadialiah adalah kelembagaan daerah yang mampu melaksanakan tugas-tugas pemerintahan di daerah dengan efisien, efektif, dan berkadialiah. Kelembagaan daerah yang erisih, efektif, dan berkadialiah adalah kelembagaan daerah yang mampu melaksanakan tugas-tugas pemerintahan di daerah dengan efisien, efektif, dan berkadialiah.