

Beberapa Langkah Alternatif Menuju Sukses Pengawasan Dan Kinerja Melalui Inovasi Di Lingkungan Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Bagi Staf dan Pimpinan

Oleh : *Drs. Susanto, MM*

PENDAHULUAN

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah Lembaga yang menangani pembinaan Sumber Daya Manusia dimulai dari peningkatan skill, penempatan, perlindungan dan bermuara pada kesejahteraan tenaga kerja.

Dalam mencapai kinerja keberhasilan yang diharapkan diperlukan staf dan pimpinan yang inovatif, kreatif dan mampu keluar dari rutinitas untuk menangani tugas pokok dan fungsinya. Di samping itu untuk mendukung kesuksesan kinerja tersebut diperlukan pula pengawasan didalamnya.

Bahwa yang terjadi pengawasan dan kinerja pegawai belum optimal sebagaimana mestinya dikarenakan kurang berkreasi dan berinovasinya pegawai. Hal tersebut disebabkan pula pekerjaan yang dijalani oleh pegawai tidak sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki sehingga memberi dampak psikologis.

Sehingga untuk meningkatkan pengawasan dan kinerja tersebut perlu menumbuhkan kreatifitas yang dapat dilakukan dengan cara melakukan perubahan dari dalam dan luar. Disamping itu pula dilakukan juga etika inovasi, inovasi pengetahuan dan kepedulian

dan menggali potensi yang ada dalam suatu organisasi tersebut diperlukan.

Dalam meningkatkan pengawasan dan kinerja sebaiknya mengoptimalkan sumber daya yang ada dengan memberikan arahan agar lebih kreatif. Oleh karenanya peran pengawasan sangat penting di dalam suatu organisasi agar tugas pokok dan fungsi dapat berjalan dengan baik.

PERMASALAHAN

1. Kreatifitas dan inovasi sangat dihargai di banyak Lembaga pemerintah atau swasta, namun jarang dikomunikasikan kepada para pegawai atau stafnya.
2. Bahwa unit kerja atau organisasi tidak memberikan ruang gerak bagi para pegawainya untuk berkreasi dan berinovasi.
3. Pekerjaan yang dijalani oleh pegawai tidak sesuai dengan bakat dan minat yang dimiliki.
4. Unsur psikologis memberi dampak kepada pegawai untuk berkreasi dan berinovasi.

ANALISIS PERMASALAHAN

Dari permasalahan yang dihadapi untuk meningkatkan kreatifitas dan inovasi bagi pegawai di lingkungan kerja dapat kita ketahui bahwa kreativitas dapat

dipelajari sehingga orang yang kreatif pada umumnya mengetahui permasalahan dengan sangat baik dan disiplin, biasanya dapat melakukan sesuatu yang menyimpang dari cara-cara tradisional. Proses kreatifitas melibatkan adanya ide-ide baru, berguna dan tidak terduga tetapi dapat diimplementasikan.

Pada dasarnya kreatifitas dapat terjadi di semua bentuk unit kerja atau organisasi, sejauh unit atau organisasi tersebut menghargai atau mendorong individu-individu untuk berkreasi. Jika tidak individu yang kreatif akan menjadi frustrasi dan selanjutnya terjebak dengan rutinitas yang ada.

Ada beberapa cara untuk menumbuhkan kreatifitas antara lain :

- Menciptakan kreatifitas dibutuhkan lingkungan kerja kondusif yang menyenangkan, rasa humor, spontan, dan memberi ruang bagi individu untuk melakukan berbagai permainan atau percobaan.. Kreatifitas dalam dunia kerja menuntut iklim yang permisif terhadap existensi individualitas dan penerimaan terhadap rasa humor, disamping tetap memegang teguh rasa hormat, kepercayaan dan komitmen sebagai norma yang berlaku.
- Cara terbaik untuk mendorong kreatifitas dan inovasi salah satunya adalah dengan cara mengukur sejauh mana hal tersebut dapat dilakukan, seperti memasukkan unsur kreatifitas dan inovasi kedalam proses evaluasi kinerja.
- Penempatan pegawai dengan konsep " *the right man in the right place* " yaitu menempatkan pegawai pada posisi yang tepat akan mengurangi supervise sehingga memberikan otonomi bagi

individu dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaannya.

Dalam kreatifitas secara umum terdapat 4 (empat) tahapan yang dapat dilakukan, yaitu :

- **Exploring**

Pada tahap ini Staf mengidentifikasi hal-hal apa saja yang ingin dilakukan dalam kondisi saat ini. Sekali mereka mendapatkan jawaban dari pertanyaan tersebut maka proses kreatifitas sudah dimulai. Hal penting yang harus diperhatikan pada saat ini adalah menciptakan iklim yang menunjang proses berpikir kreatif.

- **Inventing**

Pada tahap ini, sangat penting bagi unit kerja untuk melihat atau mereview berbagai alat ,teknik dan metode yang telah dimiliki yang mungkin dapat membantu dalam menghilangkan cara berpikir yang tradisional.

- **Choosing**

Pada tahap ini unit kerja mengidentifikasi dan memilih ide-ide yang paling mungkin untuk dilaksanakan.

- **Implementing**

Tahap akhir untuk dapat disebut kreatif adalah bagaimana membuat sesuatu ide dapat diimplementasikan. Seseorang bisa saja memiliki ide cemerlang, tetapi jika ide tersebut tidak dapat diimplementasikan, maka hal itu menjadi sia-sia saja.

Sedangkan gaya atau model kreatifitas seseorang bersifat menetap dan gaya atau model kreatifitas dibagi menjadi 2 (dua) yaitu :

1. **Adaptive Problem Solving.**

Orang-orang yang memiliki gaya ini dalam bekerja cenderung menggunakan kreatifitas untuk menyempurnakan system dimana mereka bekerja. Hal-hal yang terlihat pada orang yang memiliki gaya ini adalah bahwa mereka akan berusaha sebaik mungkin untuk membuat system menjadi lebih baik, lebih cepat, lebih murah dan efisien.

2. **Innovative Problem Solving.**

Orang-orang yang mempunyai gaya ini dalam bekerja cenderung untuk menantang dan mengubah system yang sudah ada. Mereka dapat disebut sebagai "Agent of change" karena lebih memfokuskan pada penemuan system baru daripada menyempurnakan yang sudah ada. Dalam Organisasi mereka dapat dilihat pada bagian- bagian yang melakukan riset, penciptaan produk baru, mengantisipasi kebutuhan pelanggan / pihak yang terkait tanpa diminta.

Kemudian langkah yang perlu dilakukan dalam menuju sukses pengawasan dan kinerja di lingkungan kerja adalah perubahan dari dalam. Bahwa perubahan dari dalam yang dilakukan pada unit kerja atau organisasi, seperti reorganisasi, restrukturisasi dan pengurangan pegawai akan menjadi kecenderungan pengelolaan SDM organisasi atau unit kerja.

Kondisi semacam tersebut menimbulkan dampak yang besar bagi tenaga kerja seperti hilangnya sistem kerja sepanjang hidup (*longlife employment*), pengangguran, berkurangnya keamanan kerja, ketrampilan kerja yang bersifat tradisional, pengurangan jumlah karyawan.

Faktor yang mendorong terjadinya perubahan tersebut disebabkan adanya perubahan unit kerja atau organisasi. Dalam perubahan tersebut ada 2 (dua) hal yang mempengaruhi antara lain :

1. **Kekuatan eksternal**, yaitu kekuatan yang muncul dari luar organisasi seperti perkembangan teknologi, perubahan-perubahan di pasar, termasuk persaingan yang ketat di pasar, tekanan sosial politik.
2. **Kekuatan internal**, yaitu kekuatan yang muncul dari dalam organisasi seperti masalah-masalah Sumber Daya Manusia (kebutuhan yang tidak terpenuhi, ketidak puasan kerja, produktivitas, motivasi kerja) perilaku dan keputusan manajemen.

Menurut pakar/konsultan SDM Raymond J. Stone dalam bukunya *Human Resources Management* (1998), hal-hal yang harus dilakukan dalam perubahan yaitu :

a. **Menetapkan kebutuhan untuk melakukan perubahan.**

Langkah ini penting dilakukan untuk memastikan bahwa perubahan yang akan digulirkan benar-benar sesuai dengan kebutuhan nyata yang ingin dicapai organisasi. Kebutuhan akan adanya perubahan dapat muncul bila ada kesenjangan antara sasaran- sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi dengan kondisi nyata dilapangan.

b. **Mengenali hal-potensial yang dapat menghambat proses perubahan**

Seorang praktisi perubahan harus mampu mengenai hal-hal yang secara potensial dapat

menghambat proses perubahan yang akan digulirkan oleh organisasi. Hambatan tersebut ialah ketidaksesuaian antara harapan pegawai tentang besarnya paket yang diinginkan dan besarnya paket yang ditawarkan oleh organisasi dan adanya friksi antar sesama pegawai.

c. Melaksanakan perubahan.

Perubahan dapat diperkenalkan baik oleh para manajer yang ada di perusahaan atau dengan menggunakan konsultan. Masing-masing pendekatan ada kelebihan dan kekurangannya. Atau membuat tim perubahan yang dipimpin langsung Pimpinan dengan anggota Para struktural, fungsional, staf dan konsultan yang sangat memahami kondisi organisasi / unit kerja.

Dalam menciptakan sebuah unit kerja atau organisasi yang inovatif dan entrepreneur terdapat 8 (delapan) langkah yang merupakan kunci sukses suatu unit kerja atau organisasi, sebagai berikut :

- Melukiskan visi yang mengilhami.
- Membangun sebuah kultur yang terbuka, reseptif menantang.
- Memberdayakan orang di segala tingkatan.
- Menetapkan tujuan, tenggang waktu dan penilaian bagi inovasi.
- Menggunakan teknik kreatifitas untuk menghasilkan sebuah ide dalam jumlah yang besar.
- Meninjau, memadukan, menyaring dan memilih ide.
- Memprototipekan proposal-proposal yang menjanjikan.
- Menganalisa hasil dan menggilirkan proyek-proyek.

Diawali dengan menggambarkan visi yang diinginkan, menantang dan dipercaya. Jika ini dapat dilakukan, maka ada 3 perolehan besar bagi organisasi :

- Orang berbagi tujuan bersama dan memiliki rasa bersama- sama dalam satu tujuan atau perjalanan. Itu berarti mereka lebih berkeinginan untuk menerima tantangan, peluang dan kesulitan yang ada di tiap perjalanan.
- Semakin banyak tanggung jawab yang dapat didelegasikan, staf dapat diberdayakan dan diberi lebih banyak kendali atas pekerjaan mereka. Karena mereka mengetahui tujuan dan arah dimana mereka dihadapkan dan dipercaya untuk mengendalikan perahu mereka sendiri dan mencari tahu untuk sampai tujuan.
- Orang akan menjadi lebih kreatif dan menyumbang lebih banyak ide, jika mereka mengetahui bahwa ada tantangan- tantangan yang tidak terpecahkan yang ada dihadapannya. Mereka masuk dalam petualangan sehingga mereka lebih siap untuk menemukan jalan melingkar dari hambatan yang menghadang.

Inovasi Knowledge Dan Kepedulian Dalam Organisasi.

Tidak bedanya organisasi besar atau kecil, dalam **Knowledge Management (KM)** yang bertumpu pada budaya *knowledge sharing* (saling berbagi *knowledge*), hambatan terbentuknya budaya ini harus dihilangkan terlebih dahulu. Salah satu hambatan yang sering ditemui adalah lemahnya peranserta dan kepedulian seluruh pegawai akan hari esok organisasi.

Menurut Waltraut Titter, *Presiden of Hongkong Knowledge Management Society* mengatakan bahwa budaya *paternalistic* Asia membuat karyawan terbiasa untuk selalu meminta petunjuk atasan untuk melakukan suatu pekerjaan. Kebiasaan ini menyebabkan karyawan takut untuk berkreasi. Takut terhadap atasan karena takut salah atau dianggap sok tahu. Dan kepada sesama rekan kerja, karena takut dianggap cari muka.

Belum ada cara yang baku untuk membentuk suatu kekuatan kerja berdasarkan *knowledge* disuatu organisasi atau unit kerja. Namun organisasi perlu menciptakan iklim yang mendorong agar setiap pegawai berlatih dalam proses berpikir dan meningkatkan kreatifitasnya.

Langkah taktis yang dapat dilakukan organisasi melakukan survey tentang persepsi seluruh pegawai terhadap apa yang menjadi SWOT (Strength-kekuatan, Weakness -kelemahan, Opportunity- peluang, Threat- ancaman) bagi unit kerja / organisasi.

Seluruh hasil survey kemudian dapat dijadikan bahan diskusi kelompok berdasarkan persamaan atau perbedaan pandangan yang berkembang.

Diskusi inilah merupakan bahan pemicu awal ***knowledge – sharing***. Tindak lanjut dari diskusi adalah mempraktekkan seluruh kesepakatan hasil diskusi yang kemudian dievaluasi dalam kegiatan *knowledge sharing* berikutnya. Seluruh aktivitas ini selanjutnya dapat dijadikan kegiatan rutin unit kerja/ organisasi.

Komunitas Praktisi.

Setelah aktivitas *knowledge sharing* telah bergulir, seluruh kegiatan tersebut akan lebih mudah pelaksanaannya jika dibentuk apa yang dinamakan komunitas praktisi (*Community of Practice – CoP*).

CoP merupakan forum yang mempertemukan semua fungsi dalam organisasi untuk menggodok berbagai *knowledge* dengan tujuan memecahkan berbagai masalah dan menghasilkan inovasi unit kerja. Sesuai namanya CoP berorientasi pada pertukaran pengalaman praktek-praktek (*best practices*) terbaik yang telah dilakukan oleh pegawai. Oleh karena itu partisipasi aktif anggota menentukan kualitas dari CoP.

CoP tidak merubah struktur organisasi, karena CoP bersifat informal, namun keberadaannya diakui dan mendapat dukungan penuh dari organisasi atau unit kerja. Agar CoP bebas berdiskusi dan mengekspresikan pendapat dan pengalamannya, semua peserta diminta melepas semua atribut jabatan dan fungsi organisasi. Seluruh hasil CoP ditujukan untuk kepentingan salah satu fungsi atau seluruh bagian dalam organisasi.

Iklim peran serta pegawai dan persaingan yang sehat dalam unit kerja memang harus diciptakan oleh manajemen Lembaga atau organisasi atau unit kerja . Karena iklim ini tidak terbentuk dengan sendirinya.

Budaya paternalistik sangat kental dengan keteladanan pimpinan sebagai pelopor organisasi. Kebijakan yang diambil pimpinan makin menuntut *knowledge* yang makin beragam. Pada gilirannya pemimpin memerlukan *wisdom management* yang didasarkan atas *knowledge*.

Inovasi Internal Dan Praktekan Knowledge Management.

Ada sementara pendapat yang menyatakan bahwa *Knowledge Management (KM)* hanya cocok dan diperlukan untuk organisasi besar. Pendapat ini sama sekali tidak benar, karena KM bukan tergantung dari besar kecilnya organisasi. Namun dimulai dari hal hal kecil yang jika diteliti lebih lanjut banyak membutuhkan *knowledge* (pengetahuan dan pengalaman) yang perlu selalu dikembangkan.

Menurut Shari Franey seorang CEO dari *Performance Personnel* di Ephrata Pennsylvania AS mengatakan " Jika seorang penjual tidak tahu apa yang telah dilakukan oleh penjual lainnya, kita semua kehilangan *knowledge*.

KM adalah proses yang digunakan untuk memastikan bahwa jika seseorang tahu akan suatu hal, maka semua orang juga perlu tahu tentang hal itu.

Sebuah pemerataan *knowledge*, kepentingan organisasi diatas kepentingan individu.

Langkah menerapkan KM di Organisasi.

a Untuk merespon setiap perubahan, bagaimana organisasi dapat mengetahui tingkat kecerdasan organisasi atau Lembaga (*corporate Intelligence*). Bagaimana kecerdasan Lembaga atau Organisasi dapat meningkatkan laba atau *revenue*, *mind share*, kecepatan dalam inovasi, dan *time to market* yang pendek. Untuk itu perlu dilakukan pengumpulan data tingkat *knowledge* yang dimiliki organisasi untuk mencari jawaban setiap orang tentang :

Tahu apa yang ia ketahui, Tahu apa yang ia tidak ketahui, Tidak tahu apa yang ia ketahui, Tidak tahu apa yang ia tidak ketahui.

Pertanyaan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

- Apakah anda mengetahui, bahwa anda mempunyai potensi *knowledge* yang belum dimanfaatkan secara maksimal oleh organisasi?
- Apakah anda mengetahui bahwa rekan kerja (internal maupun eksternal organisasi) anda mempunyai potensi pengetahuan dan keahlian yang belum dimanfaatkan secara maksimal oleh organisasi?.
- Apa kendala dari dua pertanyaan diatas?.
- Berapa banyak yang anda ketahui bahwa semua orang dalam organisasi tahu bahwa sesuatu harus dilakukan tetapi tidak/belum dilakukan?.
- Berapa lama kondisi itu telah berlangsung?.
- Apakah ada pengaruhnya secara langsung terhadap layanan kepada pelanggan / masyarakat?.

Pertanyaan tersebut terus menerus secara berkala diajukan sampai dengan organisasi dapat memetakan semua potensi *knowledge* yang masih tersembunyi dalam organisasi.

b *Sharing vision* (menjelaskan visi dan misi) dalam bentuk yang mudah dioperasionalisasikan oleh seluruh level dalam organisasi. Untuk menuju organisasi yang bertumpu pada *knowledge*, *sharing vision* mempunyai penekanan membangun dan mengasah kemampuan analisa setiap pesertanya. Oleh karena itu, data dan informasi kondisi organisasi yang termutakhir

sangat berperan untuk keperluan analisa dan keputusan tindakan selanjutnya.

- c. Memberi muatan *knowledge* setiap fungsi kerja dalam organisasi dengan melihat alur *Input-Process- Output (I-P-O)* Misalnya, seorang tenaga penjual menerima target penjualan lengkap dengan *product knowledge*. Ini adalah *knowledge* dasar yang mutlak diperlukan dalam tahap Input alur kerja si penjual. Dalam tahap proses, ia memerlukan bekal *knowledge* tentang berbagai strategi yang dapat digunakan. Dari berbagai alternatif strategi yang pada tahap process, pada tahap *Output* diperlukan *knowledge* yang langsung siap dipraktekkan dalam melakukan aktivitas penjualan.

Menggali Potensi Knowledge Dalam Organisasi.

Banyak organisasi belum atau tidak mengetahui adanya potensi *knowledge* (pengetahuan & pengalaman) tersembunyi yang dimiliki oleh pegawainya.

Hasil riset Delphi Group menunjukkan bahwa *knowledge* dalam organisasi tersimpan dengan struktur :

- 42% dipikiran (otak) pegawai.
- 26% pada dokumen kertas.
- 20% pada dokumen elektronik.
- 12% pada *knowledge base* elektronik.

Aset *knowledge* sebagian besar tersimpan dalam pikiran kita, yang disebut *tacit knowledge*.

Tacit knowledge adalah sesuatu yang kita ketahui dan alami, namun sulit untuk diungkapkan secara jelas dan lengkap.

Tacit knowledge sangat sulit dipindahkan kepada orang lain karena *knowledge* tersebut tersimpan pada pikiran masing-masing individu didalam organisasi.

Knowledge Management untuk menjawab persoalan ini, yaitu mengubah *tacit knowledge* menjadi *knowledge* yang mudah dikomunikasikan dan mudah didokumentasikan, yang disebut *explicit knowledge* yang mudah diakses oleh siapapun dan kapanpun dalam organisasi.

Mengoptimalkan Sumber Daya Organisasi.

Semua organisasi, baik yang berorientasi laba maupun nirlaba memiliki 6 jenis sumber daya utama yaitu : Manusia atau SDM, Material, Dana, Mesin, Metoda dan Waktu.

Agar sumberdaya tersebut dapat dimanfaatkan mencapai tujuan, maka harus terdapat mekanisme, manajemen dan pemasaran.

Beberapa pendekatan untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya organisasi, terdapat beberapa persyaratan yang harus dipenuhi masing-masing sumber daya tersebut antara lain :

- Sumber daya manusia memiliki ketrampilan, wawasan dan visi yang dibutuhkan berdasarkan posisi pekerjaan yang membutuhkan alokasi SDM. Dalam alokasinya setiap SDM harus mengetahui peran, lingkup pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya.

- Sumber daya material yang digunakan harus memenuhi prasyarat tepat mutu, tepat jumlah dan tepat spesifikasi. Sehingga organisasi akan mampu mendiskripsikan kebutuhan materialnya dalam mutu, jumlah dan spesifikasinya.
- Sumber daya dana harus memenuhi kriteria kecukupan jumlah dan ketepatan alokasi, sehingga diperoleh penghematan dana. Paradigma konvensional yang mengatakan bahwa pembiayaan harus efisien harus diubah menjadi paradigma pembiayaan yang efektif. Pembiayaan berdasarkan pendekatan efisiensi seringkali berakibat pada menurunnya mutu dan citra.
- Mesin peralatan atau teknologi yang digunakan harus memenuhi standar yang mampu meningkatkan produktivitas perusahaan atau organisasi dan meningkatkan efisiensi proses.
- Sumber daya organisasi berupa metode, prosedur, tata cara dan aturan-aturan harus terdeskripsi secara jelas, hingga mampu menjamin tata kerja yang bermutu, teratur, runut, serta mampu meningkatkan disiplin kerja dan operasi.
- Sumber daya waktu harus dialokasikan secara tepat, untuk setiap jenis pekerjaan dan setiap orang atau setiap tim kerja. Manajemen waktu diharapkan mampu mengurangi terjadinya kapasitas yang menganggur atau beban kerja yang berlebihan.

Sebuah organisasi yang baik harus didukung oleh sistem yang handal, manajemen yang profesional, serta pemasaran yang agresif. Sistem yang baik harus mampu memberdayakan semua sumber daya organisasi, memiliki visi, misi, tujuan, tata kerja dan aturan kerja yang jelas, terarah dan menjamin keadilan kerja.

Manajemen yang baik harus mampu memerankan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, kepemimpinan, pengawasan dan pengendalian.

Fungsi kepemimpinan harus memenuhi kriteria mampu memotivasi, menghargai, mendengar, memfasilitasi, mengarahkan, memberi saran, menyelesaikan konflik, menjamin keharmonisan antar pribadi, serta menjamin terciptanya lingkungan kerja yang kondusif.

KESIMPULAN :

- a. Jika anda ingin lebih kreatif ialah "motivasi". Motivasi ini dilandasi sejauh mana anda menginginkan perbaikan dalam hidup anda dan menginginkan hal yang baru ? Temukan motivator tersebut dan tetapkan dalam pikiran anda.
- b. "Rileks", kita sering mendapatkan ide justru pada saat rileks ketimbang berpikir serius. Namun sebelum rileks anda perlu menyatakan apa yang anda cari, katakan berulang-ulang sampai meresap kedalam pikiran, kemudian rileks, ide – ide atau solusi akan muncul pada saat yang tidak terduga.

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> c. Jadilah "riks taker" Takut terhadap resiko yang terdapat pada ide justru akan menghambat jalan keluar ide anda. d. "Fokus pada peluang" .Apapun yang ada dihadapan anda bisa mencetuskan ide sebuah peluang baru. Contoh gelas selain sebagai tempat untuk minum bisa menjadi tempat pensile atau ball point, bahkan untuk melempar maling jika perlu. e. "Harus berani keluar dari kebiasaan".Jangan suka status Quo,cintailah perubahan yang menuju lebih baik. f. "Belajar dari kesalahan"Kesalahan bisa menghasilkan ide baru yang lebih baik. g. "Memperbaiki yang sudah ada" Manusia hanya bisa menemukan apa yang belum ditemukan orang lain, manusia hanya bisa mengubah atau menggabungkan hal – hal yang sudah ada. h. "Jangan terpaku dengan ide lama".Bagaimanapun suksesnya ide anda pada waktu lalu, belum tentu akan berhasil lagi pada saat ini. i. Harus dibangun kemampuan untuk melakukan inovasi di semua level bisnis dalam mengembangkan tiga W, yaitu Winning Concept, Winning team, Winning System. j. Meningkatkan inovasi produk,layanan dalam rangka menurunkan biaya operasional dan meningkatkan nilai pelanggan, serta inovasi penjualan dalam rangka meningkatkan pendapatan. | <ul style="list-style-type: none"> k. Mengembangkan system yang sudah dimiliki saat ini dengan lebih excellence. l. Mengembangkan mentalitas saya bisa, jika yang lain mampu melakukannya,kenapa kenapa kita tidak bisa. <p>SARAN :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Rencanakan perubahan dengan baik. b. Tunjuk praktisi perubahan yang mempunyai kemampuan dalam mengelola perubahan. c. Bekali Pimpinandi unit kerja dengan pengetahuan dan ketrampilan mengenai pengelolaan perubahan. d. Bangun koalisi / team work yang solid diantara pihak- pihak yang terkait dengan perubahan. e. Atasi resistensi terhadap perubahan dengan pendekatan– pendekatan yang sesuai. <p>PENUTUP</p> <p>Semoga tulisan ini menjadikan sumbangan pemikiran untuk para pegawai baik sebagai staf maupun pimpinan untuk lebih kreatif dan inovatif dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dilingkungan pengawasan maupun unit kerja lain dilingkungan Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi.</p> <hr/> <p><i>Drs. Susanto, M.M</i>
 <i>Inspektorat Jenderal Depnakertrans</i></p> |
|--|--|