



Analisis Proses Inovasi Manajemen Organisasi Pada Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan Melalui Tagline #Pramukakotapekalonganbergerak

Muhammad Amhar Azet

Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pekalongan.

Corresponding E-mail: amharazet@yahoo.co.id

Abstract

Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan dihadapkan pada tantangan untuk beradaptasi dan berinovasi dalam pengelolaan manajemen organisasinya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses inovasi manajemen organisasi pada Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan melalui tagline #pramukakotapekalonganbergerak. Metode penelitian yang dipakai ialah kuantitatif disertai teknik pengumpulan data mencakup observasi, wawancara beserta study dokumen. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa tagline #pramukakotapekalonganbergerak sebagai perubahan mindset dalam inovasi organisasi telah berpengaruh pada perubahan inovasi manajemen organisasi pada Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan, yaitu pada inovasi administrasi (administrative innovation), inovasi teknologi (technology innovation), inovasi proses/operasional (process innovation).

Kata kunci: *Manajemen, Inovasi, Organisasi*

PENDAHULUAN

Banyak organisasi pemerintah beserta swasta yang berorientasi profit ataupun non-profit telah mengalami perubahan signifikan, cepat, sekaligus menyeluruh di sejumlah bidang selama beberapa tahun terakhir. Setiap organisasi yang ingin bertahan dalam menghadapi tantangan masa kini harus menjalani perubahan tersebut. Guna melakukannya, setiap organisasi seyogyanya berkonsentrasi untuk tumbuh baik secara internal maupun eksternal, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan ciri-ciri lingkungan yang kerap berubah sekaligus berkembang. Kompetensi ini memungkinkan organisasi mencapai efisiensi, efektivitas, beserta kinerja unggul ketika memperoleh tujuan spesifik mereka (Dewi Sartika, 2015).

Organisasi yang berukuran besar sejak terintegrasinya seluruh organisasi kepaduan di Istana Negara yang berlangsung di tanggal 9 Maret 1961, Gerakan Pramuka resmi berdiri di tanggal 14 Agustus 1961 dengan Sri Sultan Hamengkubuwono IX selaku ketuanya. Tentu saja Gerakan Pramuka masih kian berkembang hingga kini. Organisasi Gerakan Pramuka berlangsung di era modernisasi beserta digitalisasi berdasarkan sejarah sekaligus peristiwa terkini. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional diperlukan guna mengubah proses pembelajaran organisasi sekaligus mendorong ide inovatif, yang keduanya berdampak pada kinerja organisasi masa kini.

Di era digital ini, Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan dihadapkan pada tantangan untuk beradaptasi dan berinovasi dalam pengelolaan organisasinya. Kemajuan teknologi komunikasi beserta informasi telah mengganti cara manusia bekerja sekaligus

hidup. Hal ini menuntut Gerakan Pramuka untuk beradaptasi dengan berinovasi dalam pengelolaan manajemen organisasi. Wang (2019) mengutarakan, inovasi yakni kecenderungan suatu perusahaan ataupun organisasi guna mengejar sekaligus mendorong konsep baru, pembaruan, eksperimen, beserta proses kreatif yang berpotensi menghasilkan barang, jasa, ataupun kemajuan teknologi baru. Inovasi menurut (KBBI, 2021) ialah suatu temuan baru yang berbeda dengan temuan yang sudah diketahui atau yang sudah ada (ide, metode, ataupun alat).

Salah satu upaya guna beradaptasi dan berinovasi ialah melalui penerapan inovasi manajemen organisasi. Inovasi manajemen organisasi adalah perubahan yang dilakukan pada struktur, proses, dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi. Implementasi inovasi manajemen organisasi dapat membantu organisasi Gerakan Pramuka untuk mencapai tujuannya dengan lebih efektif dan efisien. Salah satu cara guna suatu lembaga ataupun organisasi bisa menyesuaikan lingkungan yang dinamis sekaligus berkelanjutan ialah melalui inovasi, yakni proses menghasilkan konsep, ide, beserta solusi baru terhadap suatu permasalahan dengan cara lebih efektif sekaligus efisien. Sehingga hakikat inovasi ialah upaya guna kerap menyempurnakan struktur kelembagaan supaya semakin mendekati kondisi ideal. Sartika (2015) mengungkapkan, persyaratan ini secara tidak langsung bisa menumbuhkan kinerja organisasi.

Sebagai bentuk membudayakan inovasi dalam program organisasi Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan, maka Pimpinan Kwartir Masa Bakti 2021-2025 telah menetapkan tagline #pramukakotapekalonganbergerak sebagai bentuk kemauan bersama untuk bergerak menghasilkan cara pandang sekaligus ide baru, beserta menghadirkan solusi yang bisa meningkatkan penyelesaian masalah. Dari latar belakang di atas, penulis ingin mengkaji mengenai proses inovasi manajemen organisasi pada Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan melalui tagline #pramukakotapekalonganbergerak.

METODE PENELITIAN

Sugiyono (2017) mengutarakan, pendekatan penelitian yang bersifat analitis atau naturalistik dikenal selaku penelitian kualitatif. Metode pengumpulan data penelitian ini mencakup : 1) Observasi, yaitu suatu metode pengumpulan informasi melalui pemakaian data yang sudah tersedia guna memahami suatu fenomena sekaligus memberikan rincian yang dibutuhkan guna mendukung penelitian (Sugiyono, 2017). Di sini, peneliti melaksanakan observasi langsung melalui pengamatan dalam penyelenggaraan organisasi Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan pada saat implementasi tagline #pramukakotapekalonganbergerak yaitu pada masa bakti 2021-2025. 2) Wawancara guna memperoleh informasi antara dua orang ataupun lebih (Sugiyono, 2017). Wawancara di penelitian ini dilaksanakan pada Pimpinan dan Pengurus Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan sekaligus tujuannya yakni mengumpulkan informasi komprehensif mengenai proses inovasi manajemen organisasi pada Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan melalui tagline #pramukakotapekalonganbergerak. Dan 3) Dokumentasi berupa rekaman peristiwa masa lalu bisa berupa beragam bentuk, mencakup kata tertulis, gambar, ataupun karya seni berskala besar yang dibuat seseorang. Tujuan dokumentasi ialah guna membantu peneliti menemukan sumber data yang tersedia. (Sugiyono, 2017) mengenai proses inovasi manajemen organisasi pada Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan melalui tagline #pramukakotapekalonganbergerak.

PEMBAHASAN DAN DISKUSI

Saat pasar global berubah dengan cepat sekaligus persaingan kian ketat, perusahaan ataupun organisasi harus lebih kreatif supaya bisa berekspansi, berkembang, sekaligus memperoleh laba. Kapabilitas kewirausahaan beserta inovasi organisasi yang berkelanjutan termasuk persyaratan vital di lingkungan yang kini tidak stabil guna mencapai "kesesuaian", keunggulan kompetitif sementara, sekaligus keberlangsungan hidup dalam kurun waktu lama (Coakes, 2007). Hak pemasaran mengacu pada kesesuaian peluncuran produk di waktu tepat, pasar yang tepat beserta rantai pasokan yang tepat, lantas kerap mengoptimalkan, memperbarui, sekaligus menghentikan produk sesuai kebutuhan (Coakes, 2007). Perusahaan ataupun organisasi yang bisa menjadi ambidextrous—yakni organisasi yang bisa memadukan efisiensi beserta inovasi—mampu bersaing sekaligus unggul di lingkungan persaingan masa kini (Sari, 2017).

Kata "inovasi" berasal dari kata "inovasi" dalam bahasa Inggris, yang kerap dipakai guna merujuk pada segala sesuatu yang baru saja ditemukan atau dihidupkan kembali. Dengan kata lain, inovasi ialah pembaruan yang menghasilkan kemajuan. Inovasi dicirikan oleh sejumlah faktor, mencakup (1) berbeda dari sebelumnya, (2) disengaja, (3) direncanakan. Sehingga, pembaharuan mutu yang sengaja dijalankan guna menyempurnakan sesuatu lantas mencapai tujuan pembangunan tertentu disebut inovasi pembangunan yang berbentuk invensi ataupun penemuan. Inovasi ialah konsep, benda, peristiwa, beserta teknik apa pun yang dianggap baru oleh seseorang ataupun sekelompok orang. Inovasi dipandang selaku media guna memperoleh tujuan ataupun solusi terhadap suatu masalah. Oleh karena itu, inovasi bersifat khusus beserta subyektif.

Deddy Mulyadi (2018) mengutarakan, proses merumuskan sekaligus mempraktikkan suatu gagasan yang menggabungkan kebaruan di perencanaan, pengaturan, beserta pengelolaan beragam urusan dan kepentingan publik dikenal selaku inovasi dalam administrasi publik, yang berupaya guna mengatasi sejumlah permasalahan terkait prosedur tata kelola pemerintahan, mencakup tanggung jawab pemerintah ketika memberikan layanan berkualitas sekaligus penilaian kinerja lembaga pemerintah secara keseluruhan. Djamarudin Ancok mencantumkan delapan kategori inovasi dalam Deddy Mulyadi (2018), mencakup inovasi proses, inovasi struktur organisasi, inovasi metode, inovasi strategis, inovasi hubungan, inovasi produk, inovasi pola pikir, beserta inovasi pelayanan.

Proses inovasi ialah rangkaian tindakan yang dikerjakan orang, lembaga, ataupun organisasi, dimulai dengan mengakui munculnya inovasi sekaligus diakhiri dengan implementasinya. Osborne dan Brown (2005) mengutarakan, inovasi hanya terjadi ketika suatu barang atau jasa baru dikembangkan yang sebelumnya tidak tersedia, lantas menciptakan ketidak bersambungan (*discontinuity*) dengan produk lama. Kemampuan guna membedakan antara proses inovasi ataupun perubahan semata bisa ditentukan melalui *discontinuity*. Institusi ataupun organisasi mungkin mengadopsi salah satu dari empat metode perubahan guna menunjang proses inovasi secara strategis (Joseph E. McCann, 1991). Keempat metode tersebut ialah: mengubah teknologi; mengubah produk beserta layanan; mengubah struktur beserta strategi; sekaligus mengubah budaya.

Pada kepemimpinan Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan masa bakti 2021-2025 memandang perlu menetapkan *tagline* sebagai bentuk perubahan *mindset* organisasi untuk menjadikan kinerja organisasi lebih baik. Sehingga pada Tahun 2021 ditetapkan #pramukakotapekalonganbergerak sebagai *tagline* Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan masa bakti 2021-2025. Beberapa *tagline* yang digunakan sebagai

bentuk perubahan *mindset* organisasi Kwartir Cabang Gerakan Pramuka antara lain sebagai berikut:

Tabel 1.
Daftar *tagline* Kwartir Cabang/Daerah Gerakan Pramuka

No.	Nama Kwarcab/Kwarda	Tagline
1.	Kwarcab Kabupaten Banyumas	Banyumas Melesat Hebat
2.	Kwarcab Kabupaten Sukoharjo	Sukoharjo Menggelora
3.	Kwarcab Kabupaten Bogor	Pasti Hebat
4.	Kwarcab Kabupaten Sumbawa	Bangga jadi Pramuka
5.	Kwarcab Kabupaten Gunungkidul	<i>Goes to Eagle Scout</i>
6.	Kwarcab Ciamis	Segera
7.	Kwarda Bali	Kwarda Bali <i>Goest to 4.0</i>

Sumber : Diolah berbagai sumber

Tagline #pramukakotapekalonganbergerak selaku upaya mengubah *mindset* guna ikut berpikir sekaligus berkontribusi di inovasi Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan sebagaimana pemikiran Zaltman, Duncan, dan Holbek (1973) mengutarakan pelaksanaan tahapan dalam proses inovasi manajemen organisasi pada Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan yakni; (1) identifikasi masalah, (2) mengubah pola pikir (*mindset*), (3) rekonstruksi, (4) konsultasi, kolaborasi, beserta inovasi, (5) branding, (6) pendidikan beserta komersialisasi, (7) publikasi beserta replikasi.

Perubahan dituntut dalam beragam bidang kehidupan, baik individu, lembaga, perusahaan, ataupun kelompok masyarakat. Pemicu perubahan sebagian besar berasal dari faktor internal beserta eksternal suatu organisasi. Drucker (1993) mengungkapkan, suatu organisasi ataupun perusahaan bisa menemukan pembaruan dari beragam sumber, mencakup *the incongruity, the unexpected, innovation based on process need, demographics, changes in industry structur or market structur, change in perception mood and meaning and new knowledge*. Drucker mengutarakan alasan utama seruan reformasi organisasi ataupun perusahaan ialah kemungkinan adanya keadaan internal beserta eksternal yang tak terduga selaku sumber perubahan organisasi ataupun perusahaan.

Pervaiz beserta Shepherd (2010) mengungkapkan, inovasi mengacu pada tindakan, sikap, ataupun gerakan yang bertujuan guna membawa perubahan di semua bidang kehidupan sosial, tak hanya produk ataupun benda saja. Oleh karena itu, inovasi secara umum diartikan selaku suatu konsep, barang, kemajuan teknologi, institusi, perilaku, nilai-nilai, sekaligus praktik baru yang belum secara umum dikenal, diterima, beserta dimanfaatkan ataupun diterapkan mayoritas penduduk setempat. Inovasi pun bisa merujuk pada upaya mendorong perubahan di seluruh aspek kehidupan masyarakat yang bermanfaat guna menumbuhkan kualitas hidup setiap individu sekaligus seluruh masyarakat yang terlibat.

Pervaiz beserta Shepherd (2010) mengklasifikasikan tiga bagian proses inovasi, yakni: a) inovasi administratif (*administrative innovation*), berkaitan dengan struktur lembaga ataupun organisasi beserta prosedur administratif yang terkait langsung ataupun tidak langsung dengan manajemen; b) inovasi teknologi (*technology innovation*), berkaitan dengan teknologi barang, jasa sekaligus proses produksi; dan c) inovasi proses/operasional, berkaitan dengan komponen baru yang ditambahkan ke dalam operasi produksi ataupun jasa, mencakup

peralatan yang dipakai, rincian kegiatan, masukan bahan baku, beserta pekerjaan dan informasi.

Pervaiz dan Shepherd (2010) pun mengungkapkan, inovasi proses sering kali memerlukan penerapan model bisnis baru ataupun modifikasi adaptif yang substansial terhadap model bisnis organisasi masa kini. Dalam hal ini, inovasi internal organisasi—mencakup inovasi strategi beserta produk—ataupun inovasi eksternal bisa menjadi kekuatan pendorong di balik proses perubahan. Inovasi internal organisasi, yakni mencakup bidang strategi, proses, beserta inovasi produk. Terdapat inovasi eksternal organisasi, khususnya mencakup bidang filsafat, politik, beserta sosial. Selanjutnya untuk mengetahui proses inovasi manajemen organisasi pada Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan melalui tagline #pramukakotapekalonganbergerak, peneliti menggunakan klasifikasi proses inovasi yang dikemukakan oleh Pervaiz dan Shepherd (2010).

1. Inovasi Administrasi (*administrative innovation*)

Inovasi ini berkaitan dengan prosedur administrasi beserta struktur organisasi, yang secara langsung ataupun tidak langsung berkaitan dengan pengelolaan organisasi sekaligus tugas pokok suatu organisasi. Struktur organisasi berubah selaku akibat dari perubahan strategi. Struktur perusahaan hendaknya direncanakan guna mendukung inisiatif strategisnya lantas mematuhi rencana tersebut (Fred R. David, 2009).

Masih dalam Fred R. David (2009) mengungkapkan, terdapat dua sebab penting mengapa modifikasi strategi sering kali memerlukan modifikasi struktur. 1. Tujuan beserta kebijakan sebagian besar ditentukan oleh struktur. Cara di mana tujuan dan kebijakan dikembangkan dapat mempunyai dampak besar terhadap bagaimana semua aktivitas implementasi strategi lainnya dilakukan. 2. Alokasi sumber daya ditentukan oleh struktur. Apabila struktur organisasi dibangun berdasarkan pengelompokan konsumen, sumber daya dialokasikan melalui cara itu.

Tabel 2.
Perbandingan Perubahan Struktur Organisasi Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan

Variabel	Masa Bakti 2015-2020		Masa Bakti 2021-2025					
Penetapan Pengurus	Surat Keputusan Ketua Kwartir Daerah Pengurus Ketua Kwartir Gerakan Pramuka Jawa Tengah Nomor 029 Daerah Gerakan Tahun 2021 tentang Susunan Pramuka Jawa Tengah Nomor 063 Tahun 2015 tentang Susunan Pengurus / Andalan Gerakan Pramuka Kwartir Cabang Gerakan Cabang Kota Pekalongan Masa Bakti 2015-2020	✓ Surat Keputusan Ketua Kwartir Daerah Gerakan Pramuka Jawa Tengah Nomor 029 Tahun 2021 tentang Susunan Pengurus/Andalan Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan Masa Bakti 2021-2025	✓ Keputusan Wali Kota Pekalongan Nomor 428/0013 Tahun 2021 tentang Susunan Pengurus Majelis Pembimbing Cabang Gerakan Pramuka dan Pengurus/Andalan Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan Masa Bakti 2021-2025					
Pergantian Pengurus	Surat Keputusan Ketua Kwartir Daerah Gerakan Pramuka Jawa	Keputusan Wali Kota Pekalongan Nomor 400.5.8/0235 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Keputusan Wali Kota Nomor 428/0013 Tahun 2021 tentang Susunan Pengurus Majelis						

Variabel	Masa Bakti 2015-2020	Masa Bakti 2021-2025
	Tengah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Ketua Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan Masa Bakti 2015-2020 (<i>Hanya Ketua yang berganti</i>)	Pembimbing Cabang Gerakan Pramuka dan Pengurus/Andalan Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan Masa Bakti 2021-2025
Jumlah Wakil Ketua dan Bidang / Komisi, yaitu:	5 Wakil Ketua dan Bidang / Komisi, yaitu: ✓ Binamuda ✓ Binawasa ✓ Organisasi dan Hukum ✓ Keuangan, Aset, Sarpras dan Usaha ✓ Humas dan Abdimas	1. Tahun 2021 – 2022 5 Wakil Ketua dan Bidang / Komisi, yaitu: ✓ Binamuda ✓ Binawasa ✓ Organisasi dan Hukum ✓ Keuangan, Aset, Sarpras dan Usaha ✓ Humas dan Abdimas 2. Tahun 2022 – saat ini 6 Wakil Ketua dan Bidang / Komisi, yaitu: ✓ Binamuda ✓ Binawasa ✓ Organisasi dan Hukum ✓ Keuangan, Aset, Sarpras dan Usaha ✓ Humas dan Informatika ✓ Abdimas
Keberadaan Sekretaris Bidang / Komisi	Tidak ada	Pimpinan Kwarcab Kota Pekalongan telah mengadakan jabatan pengurus berupa Sekretaris Bidang / Komisi dengan jumlah masing-masing sesuai dengan jumlah Bidang / Komisi
Keberadaan Staf Kwartir	Tidak ada	Pada Tahun 2023 s.d. saat ini Kwarcab Kota Pekalongan telah menetapkan: 1. SK Kwarcab Kota Pekalongan Nomor 03 Tahun 2023 tentang Penetapan Formasi Jabatan Dan Standar Imbalan Jasa Tenaga Staf Kesekretariatan Pada Sekretariat Kwartir Cabang Kota Pekalongan Tahun Anggaran 2023; 2. SK Kwarcab Kota Pekalongan Nomor 05 Tahun 2024 tentang Penetapan Formasi Jabatan Dan Standar Imbalan Tenaga Staf Kesekretariatan Pada Sekretariat Kwartir Cabang Kota Pekalongan Tahun Anggaran 2024

Sumber : Diolah berbagai sumber

Pada tahun pertama masa bakti 2021-2025, Pimpinan Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan berfokus pada penataan struktur organisasi agar dapat dijalankan dengan baik, terutama untuk mendukung pergerakan Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Perubahan tersebut pun mempertimbangkan sumber daya manusia, yakni jika berkembang sekaligus produktif maka bisa menumbuhkan kompetensi beserta kualitas sekaligus meningkatkan produktivitas organisasi.

Ahmed (2013) mengutarakan di artikelnya "*The impact of organizational change on the employee's performance in banking sector*" yang mengutip Harrington, organisasi bisa sukses sekaligus mengembangkan tenaga kerja berproduktivitas tinggi melalui pemanfaatan orang berbakat secara efektif". Hal ini menyoroti peran vital produktivitas kinerja sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup perusahaan. Selain itu, ia mengungkapkan meskipun faktor internal beserta eksternal mempengaruhi kemampuan organisasi untuk berhasil, tenaga kerja ialah komponen terpenting dari kemampuan tersebut. Ahmed (2013) mengutarakan, sumber daya manusia suatu organisasi ialah aset sebenarnya sekaligus sangatlah penting bagi kemajuannya. Agar suatu perubahan bermanfaat dalam penerapannya, maka perubahan itu tidak boleh mempersulit pekerjaan ataupun pelaksanaan kewajiban seseorang.

Perubahan susunan struktur organisasi dari 5 Bidang/Komisi menjadi 6 Bidang/Komisi merupakan suatu perubahan untuk menyesuaikan beban kerja, terutama dalam pelaksanaan tugas pengabdian masyarakat yang dilakukan oleh Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan. Hal ini sebagaimana pengertian perubahan ialah suatu tindakan yang menjadikan berubah (Robbins, 2001). Sementara itu, tujuan perubahan terencana ialah mengusahakan perbaikan perilaku karyawan sekaligus meningkatkan kapabilitas organisasi ketika merespons perubahan eksternal, menurut Wibowo (2013), yang mengutip Robbins.

Selain itu juga keberadaan Staf Sekretariat Kwartir pada Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan telah menjadi inovasi dalam penyelenggaraan Sekretariat Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan masa bakti 2021-2025. Hal ini mempertimbangkan beberapa hal, yaitu bahwa saat ini Kwartir hanya terdiri dari Pengurus/Andalan Kwartir yang bersifat tugas sampiran (bukan tugas pokok) dan *ad hoc*, serta bukanlah teknis administrasi kwartir. Sehingga secara nyata bahwa Pengurus/Andalan Kwartir yang merupakan sebagai pelaksana amanat Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2010 mengenai Gerakan Pramuka memerlukan dukungan administrasi yang memadai dalam sebuah manajemen organisasi yang sudah diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan; dan

Menindaklanjuti hal tersebut, Wali Kota Pekalongan karena kedudukannya sebagai Ketua Majelis Pembimbing Gerakan Pramuka Kota Pekalongan telah menetapkan Keputusan Wali Kota Pekalongan Nomor 400.5.8/0235 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Keputusan Wali Kota Nomor 428/0013 Tahun 2021 mengenai Susunan Pengurus Majelis Pembimbing Cabang Gerakan Pramuka dan Pengurus/Andalan Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan Masa Bakti 2021-2025.

Perubahan organisasi kepengurusan dari suatu keadaan ke keadaan lain sejalan dengan tujuan organisasi bisa ditentukan oleh strategi perubahan yang dilaksanakan dalam struktur organisasi secara sistematis sekaligus teratur. Setiap perubahan pasti mempunyai akibat baik ataupun buruk (Soerjono Soekanto: 2003). Namun pada dasarnya, perubahan dilakukan dengan niat yang lebih menguntungkan sekaligus lebih

baik. Jika suatu perubahan tidak diperlukan ataupun belum diperlukan, perubahan itu mungkin tak ada. Tetapi, jika suatu perubahan memperlihatkan bahwa perubahan tersebut perlu sekaligus penting, memiliki tujuan yang bermanfaat, beserta menguntungkan pelaksananya, maka tidak bisa dielak bahwa perubahan tersebut akan memberi manfaat baik bagi pelaksana maupun orang di sekelilingnya.

2. Inovasi Teknologi (*Technology Innovation*)

Munculnya sistem digitalisasi beserta otomasi yang dibawa oleh kemajuan teknologi informasi guna mendorong produktivitas organisasi melalui fasilitas digital dikenal dengan tren industri 4.0 yang sedang melanda masyarakat (Puspa Sari et al., 2020). Pemerintah Jerman awalnya memakai istilah industri 4.0 di Hannover Fair 2011. *Internet of Things*, data besar, komputasi, *robot otomotif*, manufaktur aditif, *augmented reality*, keamanan siber, beserta teknologi simulasi ialah sembilan teknologi utama yang membentuk pola industri 4.0 (Hajoary, 2023).

Selain memperkuat kontrol organisasi sekaligus daya saing (Andikaputra et al., 2022; Mursalim et al., 2020), penerapan teknologi beserta digitalisasi dalam pemanfaatan sumber daya organisasi bisa mewujudkan peningkatan produktivitas sekaligus kinerja organisasi di masa depan (Oyekunle & Tiamiyu, 2022). Guna mendukung tujuan praktis, keterbukaan teknologi ini pasti memerlukan kesiapan organisasi dan juga kesiapan teknologi. Haffar et al. (2023) mengutarakan, kesiapan teknologi mengacu pada kecondongan anggota organisasi ketika mengerjakan tugasnya memakai fasilitas teknologi baru.

Implementasi proses inovasi teknologi pada manajemen Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan melalui tagline #pramukakotapekalonganbergerak diantaranya yakni pemanfaatan *Google Sheets*, aplikasi *spreadsheet* bagian dari rangkaian *Google Docs Editor* berbasis online sekaligus gratis dari Google dalam pencatatan dan penatausahaan Sekretariat Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan masa bakti 2021-2025. Perangkat lunak *spreadsheet* yang paling terkenal adalah Microsoft Excel. Namun, ada beberapa perbedaan utama antara *Spreadsheet* dan Excel. Salah satu perbedaan paling signifikan adalah bahwa *Spreadsheet* yakni program *spreadsheet* berbasis browser yang tersedia kapan saja serta dari lokasi mana saja saja.

Pencatatan dan penatausahaan Sekretariat Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan masa bakti 2021-2025 yang tersedia dalam *Google Spreadsheet* Pencatatan Sekretariat Kwarcab Kota Pekalongan adalah Surat Masuk, Surat Keluar, Surat Keputusan, Surat Tugas, Nota Dinas Pimpinan, Aset Sekretariat dan Rekap Giat Tahunan. *Google Spreadsheet* online yang memungkinkan membuat dan memformat *spreadsheet*, serta bekerja bersama orang lain secara online dalam lingkup tugas Sekretariat Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan.

Hal lain yang sangat bermanfaat dalam penggunaan dari aplikasi *spreadsheet* adalah bentuknya yang berbasis *web* atau *cloud computing*. Sistem tersebut bahkan menjadi pembeda yang sangat jelas antara *google sheet* dengan Microsoft Excel sehingga bisa dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan tertentu, khususnya penggerjaan tugas yang membutuhkan kolaborasi kerja yang memudahkan pengguna untuk mengerjakan satu data dalam kertas kerja bisa dibagikan dalam bentuk link. Sehingga pencatatan dan penatausahaan Sekretariat Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan dapat dilakukan secara cepat tanpa batasan tempat yang mengharuskan mencatat manual pada

pembukuan persuratan di kantor Sekretariat Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan.

Selain itu, satu dari sekian aplikasi chatting paling populer di Indonesia ialah WhatsApp Messenger ataupun biasa dikenal dengan WA. Melalui WhatsApp, pengguna bisa berkomunikasi melalui chat dengan bertukar pesan teks, gambar, video, beserta suara. Satu-satunya persyaratan supaya WhatsApp bisa dioperasikan ialah WiFi ataupun paket data internet. Orang bisa berbagi file, bertukar gambar, melangsungkan obrolan online, dan banyak lagi melalui aplikasi ini (Suryadi, dkk, 2018). Obrolan grup ialah salah satu fitur andalan WhatsApp yang bisa memfasilitasi komunikasi, khususnya pada kelompok besar. Pengguna WhatsApp bisa berbagi pesan teks, gambar, sekaligus video sampai 256 orang sekaligus berkat fungsi ini. Seiring dengan banyak pilihan konfigurasi grup lainnya, pengguna WhatsApp pun bisa mempersonalisasi ataupun membisukan notifikasi. Pengguna bisa tersambung dengan orang tercinta, keluarga, sahabat, rekan kerja, sekaligus individu penting lainnya dengan memanfaatkan layanan ini (Pangestika, 2018).

Hampir sebagian besar pengiriman persuratan Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan masa bakti 2021-2025 yang ditujukan kepada Pimpinan Gugus Depan berpangkalan di Satuan Pendidikan di Kota Pekalongan ataupun kepada Pengurus Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan menggunakan aplikasi *WhatsApp Messenger*. Hal ini selain untuk mengoptimalkan inovasi teknologi yang tersedia, juga untuk mengefektifkan kinerja Sekretariat Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan dalam pengiriman persuratan Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan.

Selain itu, terdapat penggunaan teknologi dalam pencatatan dan pendataan Anggota Pramuka di Kwartir Cabang Kota Pekalongan, yaitu Sistem Informasi Kepramukaan (SIK) Kwarda Jawa Tengah. Sistem Informasi Kepramukaan (SIK) Kwarda Jawa Tengah adalah *platform online* yang dirancang untuk mengelola data dan informasi kepramukaan di Jawa Tengah. Sistem Informasi Kepramukaan (SIK) Kwarda Jawa Tengah menyediakan platform terpusat untuk mendata anggota Pramuka di Jawa Tengah. Data ini dapat digunakan untuk berbagai keperluan, seperti pembuatan kartu anggota, pelacakan kemajuan anggota, dan perencanaan kegiatan kepramukaan. Selain itu juga Sistem Informasi Kepramukaan (SIK) Kwarda Jawa Tengah dapat digunakan untuk mengelola pendaftaran kegiatan kepramukaan, melacak partisipasi anggota, dan menghasilkan laporan kegiatan. Hal ini dapat membantu organisasi kepramukaan untuk mengelola kegiatan mereka dengan lebih efisien dan efektif.

Ketika menerima teknologi baru, organisasi juga harus siap secara teknologi sekaligus organisasi. Sebelum memulai suatu kegiatan, suatu organisasi harus memiliki tingkat kesiapan tertentu yang disebut kesiapan organisasi (Halpern et al., 2021). Dalam hal ini, adopsi teknologi berbentuk praktik, aturan, beserta program baru. Dikarenakan hal ini memengaruhi kecenderungan umum organisasi guna mengadopsi teknologi, kesiapan organisasi diperkirakan bisa membawa perubahan besar dalam perubahan digital.

Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan menemui beberapa tantangan selama penerapan aplikasi yang perlu diselesaikan. Kemampuan organisasi guna menyediakan layanan online disertai bantuan teknologi sekaligus digitalisasi ialah salah satu isu utama, diantaranya adalah keamanan dan hak akses, serta budaya

pengiriman persuratan cetak bagi senior atau pengurus yang lebih tua lebih diperhatikan daripada penggunaan teknologi.

3. Inovasi Proses/Operasional (*Process Innovation*)

Komponen baru yang ditambahkan ke dalam pekerjaan perusahaan, aliran informasi, pemanfaatan peralatan, rincian tugas, masukan bahan baku, aktivitas produksi ataupun jasa, beserta proses kerja. Amabile (1996) mengungkapkan, inovasi organisasi yakni implementasi efektif dari ide baru dalam perusahaan selaku sarana adaptasi organisasi dalam lingkungan yang kerap berubah, sehingga organisasi harus mampu mengembangkan konsep, penilaian, beserta produk orisinal. Inovasi bisa diperoleh melalui pengenalan teknologi baru, penggunaan barang dan jasa baru, penciptaan pasar baru, beserta pengenalan struktur organisasi baru. Inovasi termasuk sarana guna terus membangun sekaligus meningkatkan suatu organisasi. Arena inovasi terbentuk melalui gabungan sejumlah komponen inovasi.

Implementasi proses inovasi proses pada manajemen Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan melalui tagline #pramukakotapekalonganbergerak diantaranya adalah adanya inovasi proses tata kelola Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan dengan diterbitkannya beberapa penetapan yang mengatur spesifikasi tugas manajemen, antara lain:

Tabel 3.
Perbandingan Inovasi Proses Tata Kelola Kwarcab Kota Pekalongan

Variabel	Masa Bakti 2015-2020	Masa Bakti 2021-2025
Penetapan Pengurus Kwartir Ranting	Tidak ada	Ada, 4 Pengurus Kwartir Ranting telah ditetapkan dengan Surat Keputusan Ketua Kwarcab Kota Pekalongan
Penetapan Organisasi Kelengkapan Kwartir	Tidak ada	Ada, yaitu organisasi DKC, Pusdiklatcab, dan Pimpinan Saka
Penetapan Panitia / Penugasan	Tidak ada	Ada, diterbitkan SK/ST setiap terdapat penugasan

Sumber : Diolah berbagai sumber

Pada organisasi yang bersifat dinamis dan situasi yang tidak menentu seperti Kwartir Cabang Kota Pekalongan ini, pemimpin kreatif sekaligus visioner yang bisa mengenali kemungkinan beserta memiliki keterampilan kepemimpinan guna mengatasi kondisi buruk sangat penting bagi organisasi mana pun yang menyediakan layanan kemanusiaan (Ahmad, 2020). Ismail et al. (2014) mengutarakan, pemimpin merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi. Seorang pemimpin perlu memiliki kualitas kepemimpinan mencakup kemampuan mempengaruhi orang lain, mendapatkan loyalitas bawahan, sekaligus berdedikasi guna mengawasi semua urusan organisasi. Selanjutnya Dimitrios dkk. (2013) mengungkapkan, kepemimpinan dalam suatu organisasi ialah suatu proses yang melibatkan interaksi interpersonal guna membantu anggota organisasi memperoleh tujuannya.

Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan dalam menyediakan kebutuhan perlengkapan kepramukaan di Kota Pekalongan dan sekitarnya telah

membentuk Badan Usaha Milik Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan yang bergerak pada bidang pengelolaan pengadaan Kartu Tanda Anggota (KTA), atribut kepramukaan beserta perlengkapan kepramukaan lainnya. Sejalan dengan badan usaha lainnya, Badan Usaha Milik Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan tetap memiliki target keuntungan (laba) dalam melaksanakan proses bisnis yang dijalankan sebagai badan usaha.

Kebijakan umumnya diperlukan guna membuat pilihan dengan cepat sekaligus fleksibel karena sifatnya yang dinamis dan harus bergerak cepat. Struktur hirarkis yang membatasi dalam model tradisional dapat menyulitkan untuk bereaksi dengan cepat terhadap perubahan. Selain itu, gaya manajemen organisasi konvensional dapat membatasi kebebasan berbicara dan kerja sama dalam lingkungan perusahaan rintisan yang sangat mementingkan penemuan dan kreativitas. Karena pengambilan keputusan cenderung terpusat pada tingkat manajemen tertinggi, organisasi yang tidak terdefinisi dengan baik dapat menghambat kemampuan karyawan untuk berinovasi dan menghasilkan ide-ide baru. Hal ini dapat menghambat potensi kreativitas dan inovasi tim secara keseluruhan.

Di tengah-tengah kendala ini, sangat penting untuk merenungkan apakah kemajuan dalam administrasi organisasi berbasis kepercayaan lebih cocok untuk kebutuhan dan cara kerja organisasi yang berbeda. Menurut paradigma berbasis kepercayaan, operasi dan budaya organisasi berkisar pada kepercayaan. Transparansi, keterbukaan, dan partisipasi aktif dari semua anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan merupakan komponen penting dari paradigma ini. Strategi ini menumbuhkan lingkungan yang bebas dari hambatan terhadap penemuan dan kreativitas dengan menempatkan nilai yang tinggi pada kepercayaan. Memulai bisnis dengan menggunakan model berbasis kepercayaan dapat memberikan dampak menguntungkan yang signifikan (A. I. Hakim &; Sukimi, n.d.).

Pimpinan Kwartir Cabang Kota Pekalongan membuka komunikasi bagi seluruh Pengurus/Andalan Kwartir Cabang Kota Pekalongan dalam pelaksanaan tugasnya masing-masing. Kepercayaan yang diberikan juga didorong dengan pembelajaran Kode Kehormatan Gerakan Pramuka yang diajarkan dan diamalkan dalam Gerakan Pramuka. Perubahan cara kerja ini dapat menumbuhkan suasana di mana seluruh anggota / pengurus merasa dihargai, dilibatkan, dan diinvestasikan dalam kesuksesan organisasi biasanya lebih kompetitif. Hal ini merupakan hasil dari motivasi pengurus untuk memberikan kontribusi yang substansial untuk tujuan bersama.

KESIMPULAN

Perubahan organisasi seringkali diperlukan di Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan guna meningkatkan efektivitas sekaligus kinerja secara keseluruhan. Menerapkan ataupun mengubah peraturan, praktik, ataupun proses saat ini ialah salah satu perubahan tersebut. Beragam topik, termasuk strategi, teknologi, budaya organisasi, beserta struktur, bisa dibahas dalam bentuk perubahan ini. Guna memastikan organisasi siap menerapkan teknologi dalam menghadapi perkembangan ini, diperlukan lebih banyak tambahan sumber daya.

Tagline #pramukakotapekalonganbergerak sebagai pergeseran *mindset* seluruh pengurus untuk ikut serta dalam inovasi Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan, sehingga mempengaruhi perubahan inovasi manajemen organisasi di Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Pekalongan. Perubahan tersebut mencakup inovasi administrasi

(*administrative innovation*) berkaitan dengan struktur kelembagaan/organisasi beserta proses administrasi Kwartir Cabang, inovasi teknologi (*technology innovation*) berkaitan dengan teknologi produk, jasa, ataupun proses produksi, beserta inovasi proses/operasional (*process innovation*), yakni suatu kegiatan operasional yang melibatkan produksi ataupun penyediaan barang atau jasa, bahan baku, rincian tugas, pekerjaan beserta informasi, sekaligus peralatan yang dipakai.

REFERENSI

- Ahmad, M. I. (2020). *Manajemen Krisis: Kepemimpinan Dalam Menghadapi Situasi Krisis Covid-19*. Leadership, 1(2).
- Ahmed, Pervaiz K, & Shepherd, Charles D. (2010). *Innovation Management*. New. Jersey: Pearson Education, Inc
- Amabile, Teresa M., Regina Conti, Heather Coon, J. Lazenby dan M. Herron. (1996). *Assessing The Work Environment for Creativity*. Academy of Management Journal, 46.
- Ancok, Djamarudin. (2012). *Psikologi Kepemimpinan & Inovasi*. Jakarta. Penerbit Erlangga
- Coakes, E. S. (2007). *Developing Communities of Innovation by Identifying Innovation Champions. The International Journal of Knowledge and Organizational Learning Management*. 14 (1).
- Damanpour, F., & Schneider, M. (2006). *Phases of the Adoption of Innovation in Organizations: Effects of Environment, Organization and Top Managers*. British Journal of Management, 17(3).
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1989). *Perilaku Dalam Organisasi Jilid 1 edisi ketujuh*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Deddy Mulyadi, M. D. (2018). *Administrasi Publik Untuk Pelayanan Publik*. Bandung: Alfabeta CV
- Drucker, P. (1993). *Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles*. Harper Collins Publishers, Inc., New York.
- Haffar, M., Al-Karaghoudi, W., Djebarni, R., AlHyari, K., Gbadamosi, G., Oster, F., Alaya, A., & Ahmed, A. (2023). *Organizational culture and affective commitment to elearning' changes during COVID-19 pandemic: The underlying effects of readiness for change*. Journal of Business Research.
- Hajoary, P. K. (2023). *Industry 4.0 Maturity and Readiness- A case of a Steel Manufacturing Organization*. Procedia Computer Science, 217.
- Hardiyansyah. (2017). *Manajemen Pelayanan Publik dan Pengembangan Organisasi Publik Dalam Perspektif Riset Ilmu Administrasi Publik Kontemporer*. Yogyakarta: Gava media
- Hardiansyah. (2018). *Kualitas Pelayanan Publik (Konsep, Dimensi, Indikator Dan Implementasinya)*. Yogyakarta: Gava Media
- Ismail, Effendi, S., & Sa'id, M. (2014). *Pentingnya Komitmen Pemimpin dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di UPT Puskesmas Pasongsongan*. Public Corner Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, 09(2), 34–39
- Kurniasari, E. (2012). *Pengambilan Gaya Keputusan Ditinjau Dari Tipe Kepribadian*. Psikostudia: Jurnal Psikologi, 1(1), 60.
- Oyekunle, R. A., & Tiamiyu, M. A. (2022). *Interrelationships of organisation and Ebusiness strategies with E-business readiness, intensity and impact in Nigerian Universities*. Heliyon, 8(6).

- Peterlin, J., Pearse, N., & Dimovski, V. (2015). *Strategic Decision Making for Organizational Sustainability: The Implications of Servant Leadership and Sustainable Leadership Approaches*. Economic and Business Review, 17(3).
- Puspa Sari, R., Teguh Santoso, D., & Puspita, D. (2020). *Analisis Kesiapan Ukmk Kabupaten Karawang Terhadap Adopsi Cloud Computing Dalam Konteks Industri 4.0*. In Jurnal Teknik Industri (Vol. 15, Issue 2)
- Sartika, Dewi. (2015). *Inovasi Organisasi Dan Kinerja Organisasi : Studi Kasus Pada Pusat Kajian Dan Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur III Lembaga Administrasi Negara*. Jurnal Borneo Administrator/Volume 11/No. 2/2015.
- Setijaningrum, Erna. (2017). *Inovasi Kebijakan Pelayanan Publik*. Surabaya. Pusat Penerbitan dan Percetakan (AUP) Airlangga University Press
- Skidmore, Rex A,. (1995). *Social Work Administration Dynamic Management and Human Relationships*. United Stated: Alyn & Bacon
- Soekanto, S. (2003). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sola, E. (2018). *Decision Making: Sebuah Telaah Awal*. Jurnal Idaarah, 2(36), 208–215
- Sunarjo, Wenti Ayu. (2024). *Buku Ajar Manajemen Inovasi (Cetakan ke-1)*. Pekalongan : PT Nasya Expanding Management
- Suryadi, dkk. (2018). *Penggunaan Sosial Media WhatsApp dan Pengaruhnya Terhadap Disiplin Belajar Peserta Didik Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam*. Jurnal Pendidikan Islam. Vol.7 (1).
- Rita. (2010). *Pengaruh Strategi Inovasi Terhadap Kinerja Operasional Perusahaan Manufaktur*. Binus Business Review Vol. 1 No. 2
- Robbins, A. (2000). *Kekuatan Tanpa Batas*. Jakarta: Pustaka Delapratesa
- Wibowo, P. D. (2013). *Manajemen Perubahan: Edisi Ketiga*. Jakarta : Rajawali Pers