

MukaSepuluh

E-mel: bhrencana@bh.com.my BH diterbitkan oleh The New Straits Times Press (M) Bhd, 31, Jalan Riong, 59100 Kuala Lumpur.

Guna kekuatan tingkat kecekapan, bijak urus inovasi



Oleh Dr Hamirahanim Abdul Rahman dan Dr Mat Kamil Awang bhrencana@bh.com.my

Melalui Rancangan Malaysia Ke-12 (RMK-12), langkah mempercepatkan penggunaan teknologi dan inovasi akan ditumpukan kepada pendigitalan dan teknologi termaju, termasuk berteraskan Revolusi Perindustrian Keempat (IR4.0).

Pendigitalan perusahaan mikro, kecil dan sederhana (PMKS) kini ditamatkan sebagai agenda nasional. Menurut kajian Microsoft dan International Data Corporation Asia Pacific pada 2019-2020, lebih banyak organisasi di Malaysia mendapati inovasi menjadi lebih mudah sejak penularan COVID-19.

Namun, bagaimanakah inovasi ini dapat 'divaksinasi' dari perspektif kepimpinan dan pengurusan inovasi dalam kalangan organisasi ini?

Inovasi adalah cara berfikir yang menghasilkan sesuatu yang baharu atau lebih baik. Pelbagai cabaran inovasi dilalui dalam organisasi, antaranya budaya inovasi yang tidak diterapkan dengan sempurna.

Pihak pengurusan tertinggi hanya berpusatkan kepada satu kumpulan tertentu dan pekerja tidak diberi peluang berinovasi, selain hanya melaksanakan strategi ditetapkan pihak pengurusan tertinggi.

Ini akan mengurangkan motivasi pekerja untuk berinovasi dan mengahang sebarang kolaborasi dengan rakan kerjasma lain. Apabila kolaborasi tidak wujud, tidak berlaku kepelbagaian dalam bentuk idea dan strategi. Akibatnya, organisasi bakal mempunyai hubungan tidak rapat dengan pelanggan.

Selain itu, cabaran organisasi juga boleh disebabkan kekurangan sumber kewangan, masa dan kadar penyerapan teknologi yang rendah. Bukan itu sahaja, sesebuah organisasi yang tidak mampu mengikut trend perubahan serta ketiadaan pengurangan inovasi dalam organisasi mereka juga akan terhalang daripada menumpukan kepada inovasi untuk bertaya saing.

Jadi, bagaimanakah kita perlu memvaksinasi inovasi kepada keseluruhan hierarki organisasi? Memvaksinasi inovasi bukanlah berkaitan dengan vaksinasi kepada COVID-19.

Jika dilihat, vaksinasi sebenarnya satu proses membina imuniti terhadap sesuatu penyakit dan dalam konteks ini, ia merujuk proses membentuk imuniti terhadap rintangan dalam aktiviti inovasi.

Ya merangkumi tiga dos vaksin inovasi, iaitu kepimpinan inovasi, budaya inovasi dan proses inovasi.

Kepimpinan inovasi elemen terpenting dalam menggerakkan inovasi dalam sesuatu organisasi. Contohnya pengasas Facebook, Mark Zuckerberg yang menjenamakan semula Facebook kepada MetaVerse, iaitu persekitaran maya perkongsian yang

akan menjadi pengganti kepada internet mudah alih.

Ya satu tampan hebat kepada syarikat gergasi teknologi seperti Amazon. Keputusan penjenamaan seperti ini amat bergantung kepada pemimpin yang berpandangan jauh, berwawasan dan berkeupayaan untuk berfikir secara berbeza serta sanggup mengambil risiko, seperti diutarakan Thomas Edison, 'Visi tanpa pelaksanaan adalah halusinasi'. Pelaksanaan ini bukan sekadar membawa kepada sesuatu pembaharuan, tetapi perubahan yang lebih baik.

Seseorang pemimpin berinovasi harus menjadikan keseluruhan organisasi sebahagian perubahan itu dengan memperkasakan pengurus menerusi ganjaran sebagai motivasi. Demi memotivasikan pekerjanya untuk menjadikan sesebuah idea inovasi itu kenyataan, seorang pemimpin juga haruslah berempati dan menjaga hubungan baik dengan pekerjanya, supaya memahami dan membantu mengekang sebarang halangan dalam melaksanakan strategi inovasi terbahit.

Kedua, memvaksinasi inovasi dengan membentuk budaya inovasi. Penerapan sesuatu budaya inovasi dalam setiap diri pekerja bermula daripada kesedaran bahawa pentingnya inovasi dalam survival sesuatu organisasi.

Menurut kajian Microsoft-IDC pada 2020, 77 peratus organisasi di Malaysia mempercepat langkah pendigitalan sebagai tindak balas kepada krisis, berbanding 87 peratus pemimpin di Asia Pasifik.

Justeru, kita boleh berbangga dengan organisasi Malaysia yang matang dalam budaya inovasi sebanyak 12 peratus, sama dengan kadar pertumbuhan purata untuk penerlagaan Asia Pasifik (11 peratus). Bagaimanapun, manusia dan teknologi didapati sebagai elemen paling lemah dalam budaya inovasi bagi organisasi di Malaysia yang perlu lebih diberi penekanan untuk lebih berdaya tahan.

Justeru, organisasi boleh mewujudkan perseki-

taran terbuka dan inklusif untuk menarik bakat terbaik. Selain itu, mereka boleh mengintegrasikan usaha inovasi di tempat kerja yang akan menjadi penting untuk mempercepatkan transformasi, serta memastikan insentif yang betul untuk menggalakan inovasi dan peningkatan kemahiran bagi mengekalkan rentak inovasi.

Ketiga adalah pengukuhan proses atau sistem inovasi dalam memvaksinasi inovasi. Kita harus berbangga Malaysia pada tahap yang boleh dibanggakan dalam Indeks Inovasi Global.

Walaupun berada pada peringkat pendapatan kedua, iaitu di belakang negara berpendapatan tinggi, namun kita kekal sebagai satu ekonomi paling inovatif, bukan sahaja di Asia, tetapi di seluruh dunia. Ini bermaksud, kekuatan inovasi kita terletak kepada aspek kecekapan. Maka, kita perlu lebih menumpukan kepada proses untuk menjadikan kita lebih efisien dalam inovasi.

Kita dapati banyak jenis alat atau kaedah untuk melaksanakan inovasi seperti TRIZ (*Theory of Inventive Problem Solving*), inovasi terbuka, design thinking (pemikiran reka cipta), strategi lautan biru, serta FUGLE Model Inovasi.

Semua ini boleh digunakan sesuai konteks dan hala tuju sesuatu organisasi dalam berinovasi. Jika kita meningkatkan kecekapan kita sebanyak satu peratus setiap hari, dalam setahun, ia akan mencapai 365 peratus.

Jadi, gunakanlah kekuatan kita sebagai orang Malaysia untuk meningkatkan kecekapan dan bijak dalam menguruskan inovasi. Seperti kata peribahasa Cina; Jangan takut untuk maju dengan perlahan, tetapi takutlah jika hanya berdiam diri.

Kesimpulannya, dalam mengharungi cabaran untuk melaksanakan RMK-12, tumpuan hendaklah diberikan kepada pengukuhan imuniti negara terhadap cabaran dan rintangan terhadap inovasi.

Inovasi adalah faktor penting dalam mencapai objektif RMK-12 nanti. Oleh itu, kepimpinan, budaya dan proses inovasi perlu diambil berat.



Dr Hamirahanim adalah pensyarah Iktan Universiti Malaysia Pahang (UMP), manakala Dr Mat Kamil adalah pensyarah Universiti Perintaharan Nasional Malaysia (UPNM)



Sidang Redaksi

Pengarang Kumpulan DATUK SAIDON IDRIS saidon@bh.com.my

Pengarang Eksekutif Kandungan & Digital M THILLINADAN thilly@bh.com.my

Pengarang Eksekutif Pengeluaran AZHAR A SAMAH azharas@bh.com.my