

KEPEMIMPINAN DAN KEWIRAUSAHAAN

(LEADERSHIP AND ENTREPRENEURSHIP)

Iwan Nugroho

<http://widyagama.ac.id/iwan-nugroho>

<http://iwanuwg.wordpress.com/>

iwanuwg@yahoo.com

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS WIDYAGAMA MALANG
2013**

POKOK BAHASAN

1. Pendahuluan/Ruang Lingkup
2. Organisasi dan manajemen
3. Leadership/Kepemimpinan
4. Entrepreneurship/Entrepreneur
5. Inovasi
6. Visi, Misi dan Strategi
7. Aspek Lingkungan, Sosial & Corporate
8. Kepemimpinan Nasional

Materi/sumber Bahan Pustaka

- Managing Innovation and Fostering Corporate Entrepreneurship. Strategic Management: Text and Cases. *Copyright © 2008 The McGraw-Hill Companies, Inc.*
- Chapter 13. Entrepreneurial Leadership. 2006. Atomic dog Publishing,
- Basic Approaches to Leadership Chapter TWELVE 2007 Prentice Hall Inc.
- The Foundations of Entrepreneurship. 2002. Prentice Hall Publishing
- Management, Leadership, and Internal Organization. Chapter 8
- LI Kouqing. Leadership: theory and practice. Asia-pacific Finance and Development Center. Strategic Leadership for GMS Cooperation Learning Program 18-24 October 2009, Asia-Pacific Finance and Development Center, Shanghai, PRC
- Scott Hutcheson, Jeff Sanson,. Community-Based Models for Entrepreneurship *February 7, 2008 Purdue Univ. Economic and Community* Melissa Horner. Leadership theory: past, present and future. Team Performance Management, Vol. 3 No. 4, 1997, pp. 270-287
- Burns, Creating the entrepreneurial culture. Chapter 6 + Class Presentation. Heilbrunn - Corporate Entrepreneurship – 2008
- Zhu Wenzhong. Topic 15 : Business organization and organizational structure
- Charlie Cook. The Entrepreneurial Mind-Set in Organizations *Corporate Entrepreneurship. Univ West Alabama.* © 2009 South-Western, a part of Cengage Learning.
- Claudia C. Coglisera, Keith H. Brigham. 2004. The intersection of leadership and entrepreneurship: Mutual lessons to be learned. The Leadership Quarterly 15 (2004) 771–799
- Iwan Nugroho. Optimalisasi Peran Kepemimpinan Nasional dalam Pembangunan Wilayah Dapat Mewujudkan Reformasi Birokrasi. Baca juga [1](#), [2](#), [3](#), [4](#), [5](#), [6](#), [7](#)

TUJUAN

Matakuliah

*Leadership dan
Entrepreneurship* dan

- Memahami konsep
- Mengembangkan sikap
- Mengimplementasikan dan mengaplikasikan
- Mengembangkan aspek metodologi

I. Pendahuluan/ Ruang Lingkup

Introduction

- Pembangunan ekonomi utk kesejahteraan (Economic Development)
- Peran sosial/masyarakat yang makin besar dalam pembangunan (We've been here before and communities have responded)
- A new way to think about economic growth (Kapital, Lahan, Tenaga kerja, Kewirausahaan, Input antara, Infrastruktur, ekspor)

Global economic outlook

1. A Vision for Integrating Asia 2020. Asia's share of world output expand to 35% in purchasing power parity (PPP) terms (28% in 2005). **Era/abad Asia**
2. A single market for trade and investment. Deep, liquid and integrated financial markets – **globalisasi-integrasi-sinergi**
3. Effective macroeconomic policy coordination
4. Workers moving more freely than today (**migrasi tenaga kerja**)
5. Collective efforts to address regional social and environmental issues (**kesadaran lingkungan/sosial**)
6. Efficient and stronger regional institutions
7. Stronger voice in **global policy forums**

Kebijakan Nasional/Lingkungan Strategis

- Indonesia masuk G-20
- Asean Community 2015.
- Otonomi Daerah/wewenang lokal .
- Kebijakan Pendidikan Nasional
(*kewirausahaan/kepemimpinan/karakter*)
- Good Corporate Governance/
Entreprising Government



Leader, entrepreneur

Man Jadda Wajada

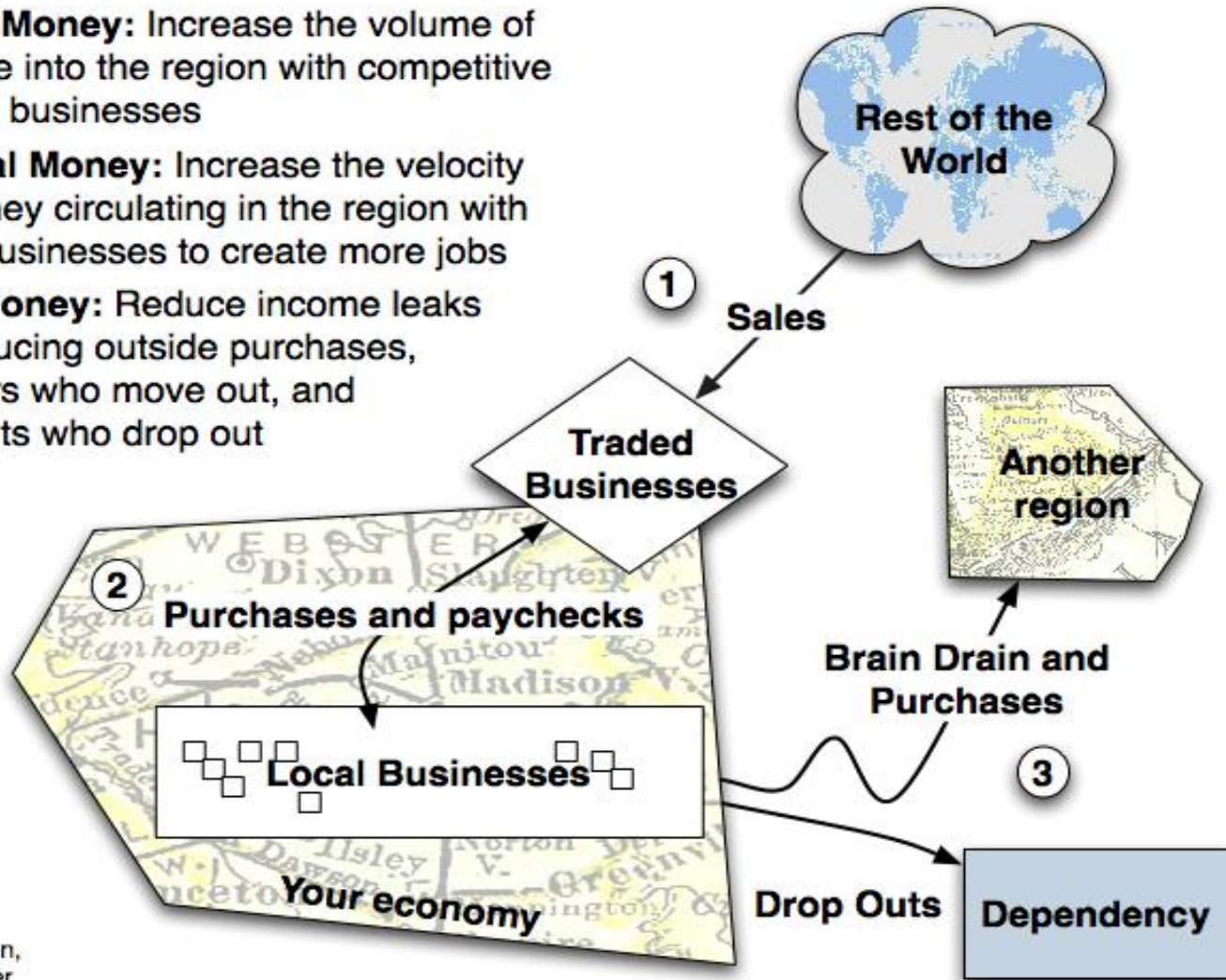


Masril Koto



Economic Development

- ① **Good Money:** Increase the volume of income into the region with competitive traded businesses
- ② **Neutral Money:** Increase the velocity of money circulating in the region with local businesses to create more jobs
- ③ **Bad Money:** Reduce income leaks by reducing outside purchases, workers who move out, and students who drop out

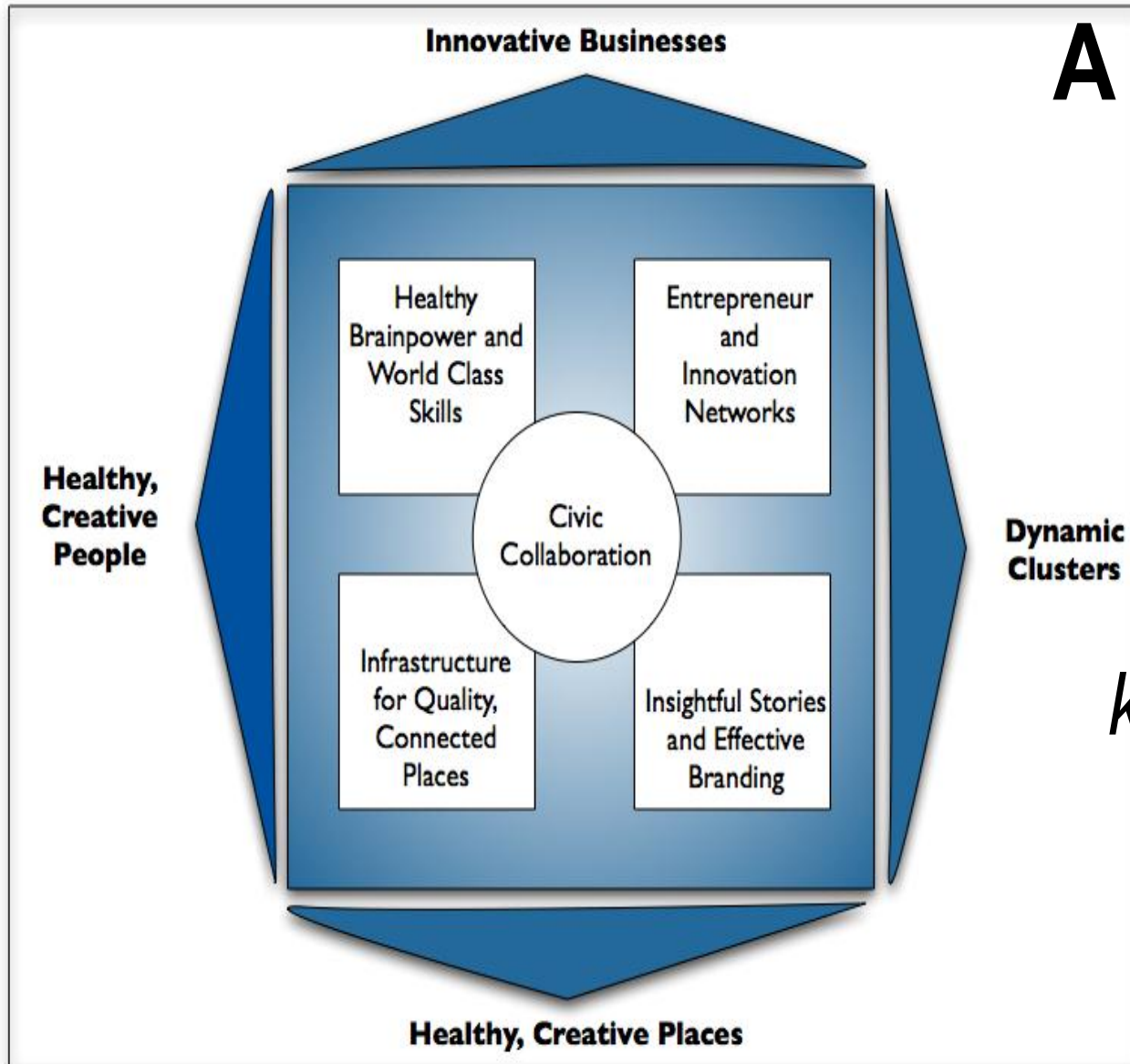


Industrial Attraction



The economic development tool of choice for the last 30 years (kebijakan ekonomi-pasar, institusi, wilayah)

A New Model



Open Source
Economic
Development
Inovasi,
kewirausahaan,
infrastruktur,
kluster/wilayah

The World of the Entrepreneur

- A new business is born every 11 seconds in the United States
- Study of influential Americans – *the* defining issue of the 21st Century: Entrepreneurship!
- One of 12 Americans is actively involved in trying to start a new business.

Faktor-2 yang mendukung ekonomi, entrepreneurship, usaha bisnis:

- Revolusi iptek dan kewirausahaan berbasis inovasi/iptek.
- Perubahan sosial/kecenderungan munculnya usaha-usaha baru
- Peran pasar modal dalam investasi/pembiayaan usaha
- Perhatian industri dalam pembangunan kewirausahaan.

**The Entrepreneurial
Mindset in Organizations**

...Helping communities better understand the *phenomena of entrepreneurship...*

Dukungan/dorongan untuk mempercepat tumbuhnya entrepreneur lokal
...as a way to encourage and accelerate their movement towards a local entrepreneurial economy.

What is Entrepreneurship?

“Entrepreneurship is assuming the risks to transform ideas into sustainable enterprises that create value.”

Kewirausahaan berhadapan dengan resiko2, dalam mentransformasi gagasan menjadi nilai tambah secara berkelanjutan

Judith Cone, Vice President,
Ewing Marion Kauffman Foundation

“An entrepreneur is a person who is willing and able to convert a new idea or invention into a successful innovation, simultaneously creating new products and business models largely responsible for the dynamism of industries and long-run economic growth.”

Entrepreneur

Seorang penggagas, penemu, inovator, produk baru, manajemen bisnis

Perkembangan industri, pertumbuhan ekonomi

Joseph A. Schumpeter

"Entrepreneurs are the engines of growth and innovation to a greater extent than other types of firms and hold greater potential to enhance local and regional economies."

***Entrepreneur
pelaku ekonomi terpenting di tingkat
lokal/wilayah***

**National Governors Association,
Center for Best Practices**

Kepemimpinan: Call for change

- Perusahaan sedang berubah, makin modern, mengandalkan inovasi dan kreativitas (Wilson, *et al.*, 1994).
- Sedang terjadi perubahan/transformasi dari ekonomi berbasis industri ke ekonomi berbasis informasi. Hal ini membutuhkan human capital/intellectual potential dalam organisasi
- Ada kebutuhan besar dalam identifikasi/karakter kepemimpinan “dalam sektor publik (pemerintahan) dan swasta; sebagai kunci penting kemajuan bangsa; didukung kepemimpinan masyarakat

Strategic Leadership

- Leadership deals with change
- Understand the general environment and its change
 - ✓ Poverty reduction
 - ✓ Industry evolution
 - ✓ Environment protection
 - ✓ Technology advancement
 - ✓ Social and cultural change (more diversified and integrated world, mega-trend Vs. micro-trend)
- Thinking out of the box
- Blue ocean strategy
- Positioning from a long-term perspective

Orientasi Entrepreneur

Dimension	Definition
Autonomy	Aksi/inisiatif individu atau kelompok untuk menjalankan visi bisnis dan mengembangkan produksi secara profesional.
Innovativeness	Menghasilkan inovasi baru melalui kreasi dan eksperimen untuk menghasilkan produk/jasa baru, atau proses produksi baru .
Proactiveness	Aktif meneliti, mengantisipasi peluang-2 dan permintaan/kebutuhan masa depan
Competitive	Upaya terus meningkatkan daya saing, tanggap terhadap ancaman, meningkatkan positioning terhadap competitor atau ancaman lainnya
Risk taking	Berani mengambil keputusan/resiko tertentu; termasuk akibat pemanfaatan sumberdaya, untuk membangun komitmen pengembangan usaha baru

Tugas 1

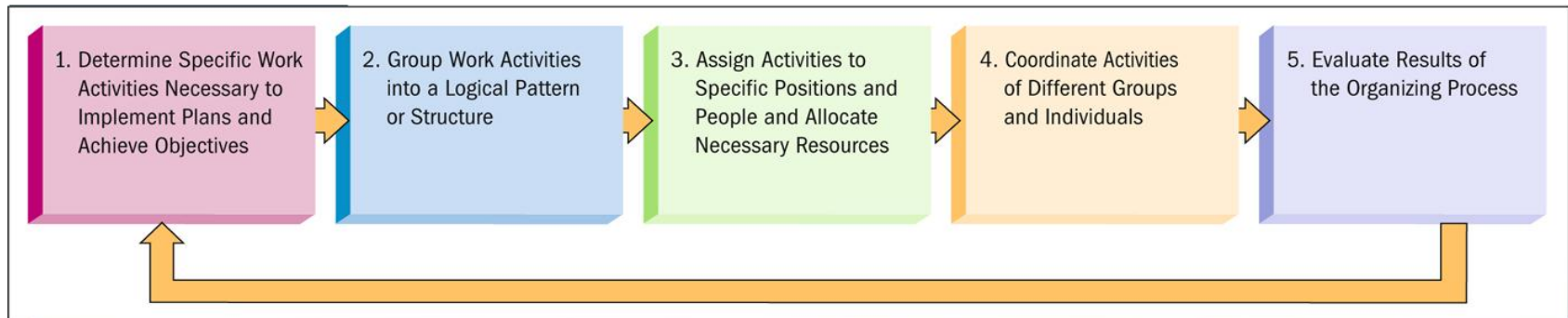
- Temukan orang di sekitar anda (orang biasa/bukan pemimpin, tidak perlu menyebutkan nama), yang layak menjadi pemimpin;
- Sebutkan karakter khusus pada orang tersebut sehingga layak disebut pemimpin
- Apakah orang tersebut memenuhi syarat menjadi entrepreneur

II. Organisasi dan Manajemen

Organisasi

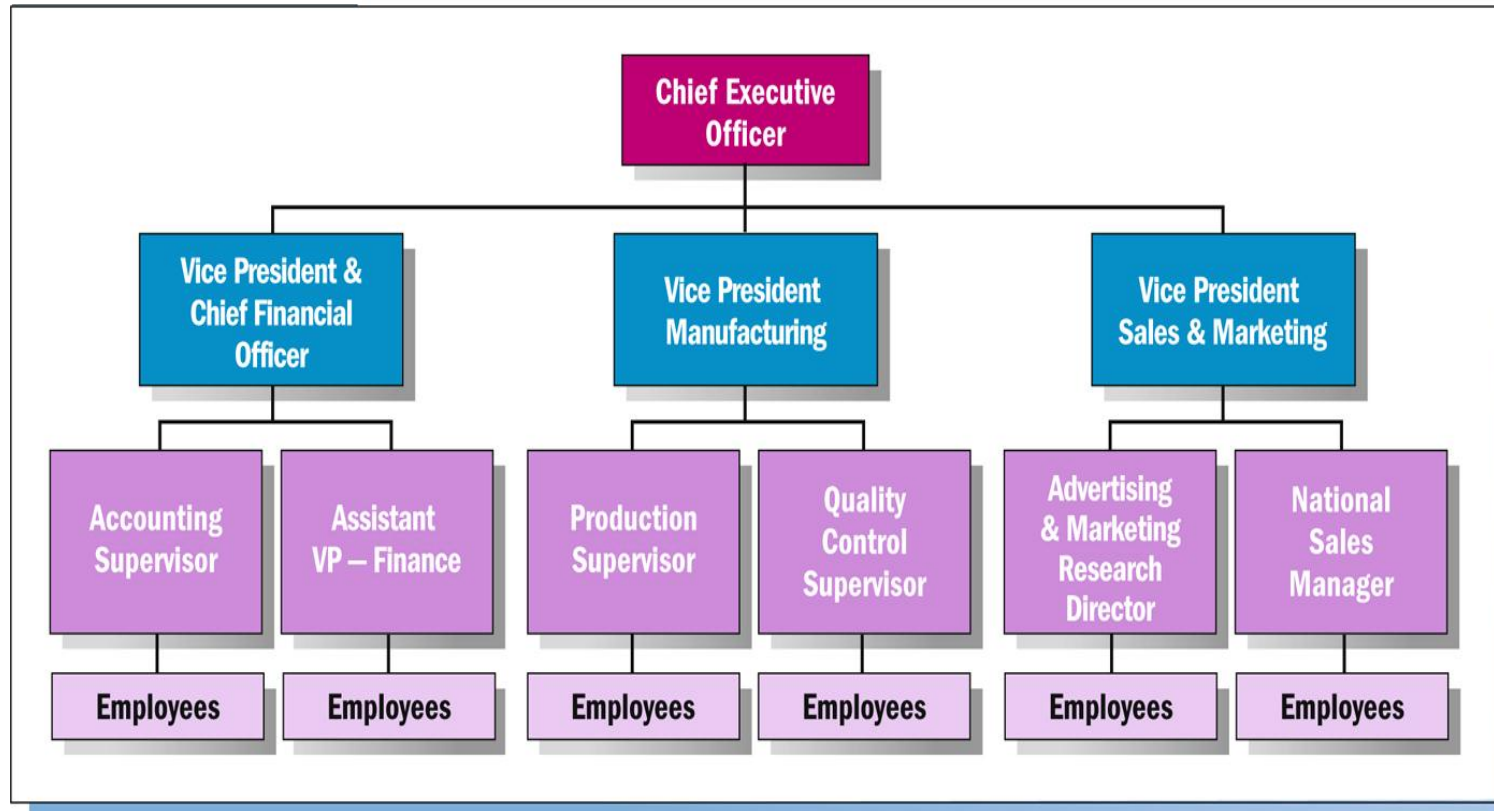
- Kelompok terstruktur dari orang-orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu
- Three key elements:
 - Human interaction
 - Goal-directed activities
 - Structure

Steps in the Organizing Process



Organizational Chart

Gambaran struktur dan pembagian tugas dalam organisasi



Organization chart, penting untuk

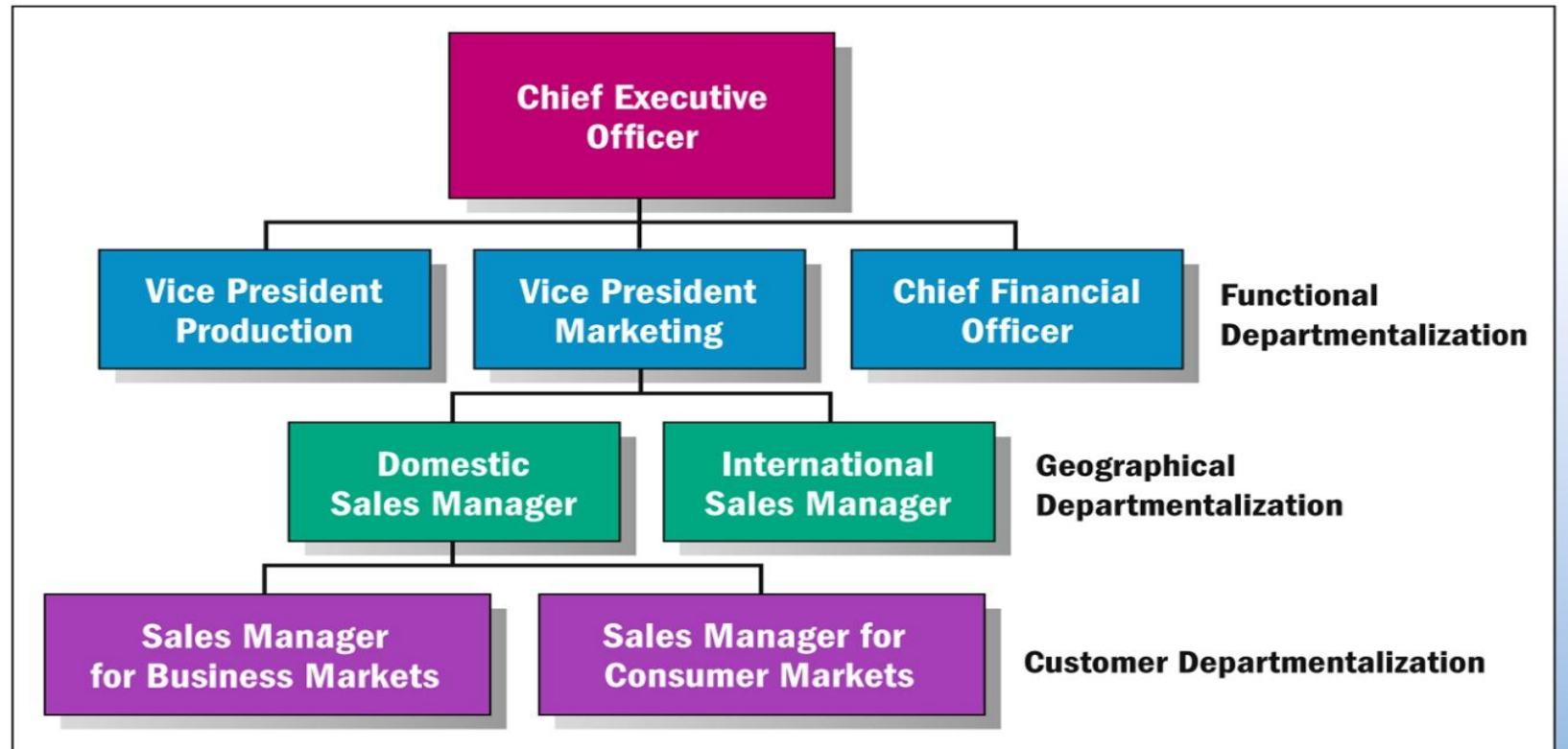
- Membantu manajer memposisikan titik/sumber/sifat masalah
- Membantu individu melihat posisi dan tanggungjawabnya
- Membantu setiap orang memahami hubungan ybs dengan bagian lain dalam organisasi bisnis
- Membantu menemukan siapa yang berwenang mengambil keputusan

Departmentalization (dasar pembagian tugas)

- ***Product departmentalization (produk dan jasa):*** organized based on the goods and services a company offers.
- ***Geographical departmentalization (sebaran wilayah):*** organized by geographical regions within a country or, for a multinational firm, by region throughout the world.
- ***Customer departmentalization (tipe konsumen):*** organized by the different types of customers the organization serves.
- ***Functional departmentalization (fungsi):*** organized by business functions such as finance, marketing, human resources, and production.
- ***Process departmentalization (proses produksi):*** organized by work processes necessary to complete production of goods or services.

Different Forms of Departmentalization

Different Forms of Departmentalization within One Company



Delegating Work Assignments (Pendelegasian)

- ***Pendelegation*** : aktivitas pelaksanaan tugas kepada bagian lain (subordinasi).
 - Penyerahan wewenang dan pelaksanaan tugas hingga selesai.
 - Pelaksana tugas bertanggungjawab atas cara/teknis menyelesaikan pekerjaan
 - Wewenang dan tugas bergerak turun, akuntabilitas bergerak naik.
- ***Span of management*** : jumlah subordinasi, laporan langsung, yang disupervisi
- ***Centralization***: pengambilan keputusan tertahan di hirarki manajemen teratas
- ***Decentralization***: pengambilan keputusan diserahkan pada level lebih rendah, untuk menghasilkan fleksibilitas dan tanggapan terhadap kebutuhan klien

Types of Organization Structures

Line Organizations

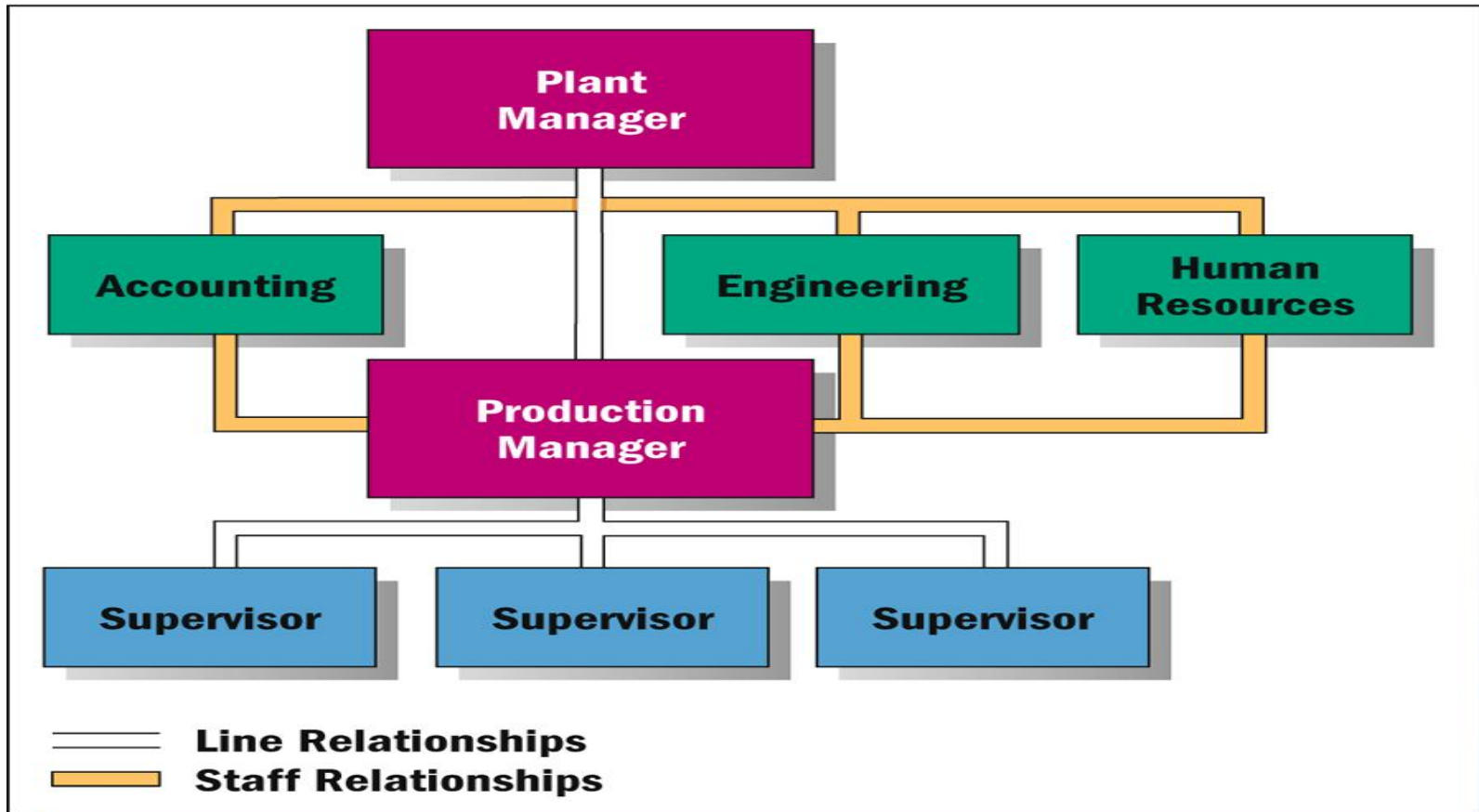
- Oldest and simplest form; direct flow of authority from CEO to subordinates.
- *Chain of command indicates who directs which activities and who reports to whom.*

Line-and-Staff Organizations

- Combines line departments and staff departments.
- Line departments participate directly in decisions that affect the core operations of the organization.
- Staff departments lend specialized technical support.

Line and Staff Organizations

Line-and-Staff Organization



Committee Organizations (Komite)

- Wewenang dan tanggungjawab terletak pada sekumpulan orang.
- Mengikuti struktur line-and-staff.
- Often develop new products.
- Beraksi cenderung lambat dan konservatif
- Sering mengambil keputusan dengan kompromi/menghindari konflik; shg bukan yang terbaik

“They Said It”

“The university is incapable of ordering blackboard erasers in quantities of more than six without a committee.”

—Lawrence H. Summers
(b. 1954)
President, Harvard
University

Berikan contoh perihal organisasi ini?

Matrix Organizations (organisasi matrik)

- Project management structure that ***links employees from different parts*** of the organization to work together on specific projects.
- Employees report to a ***line manager and a project manager***.

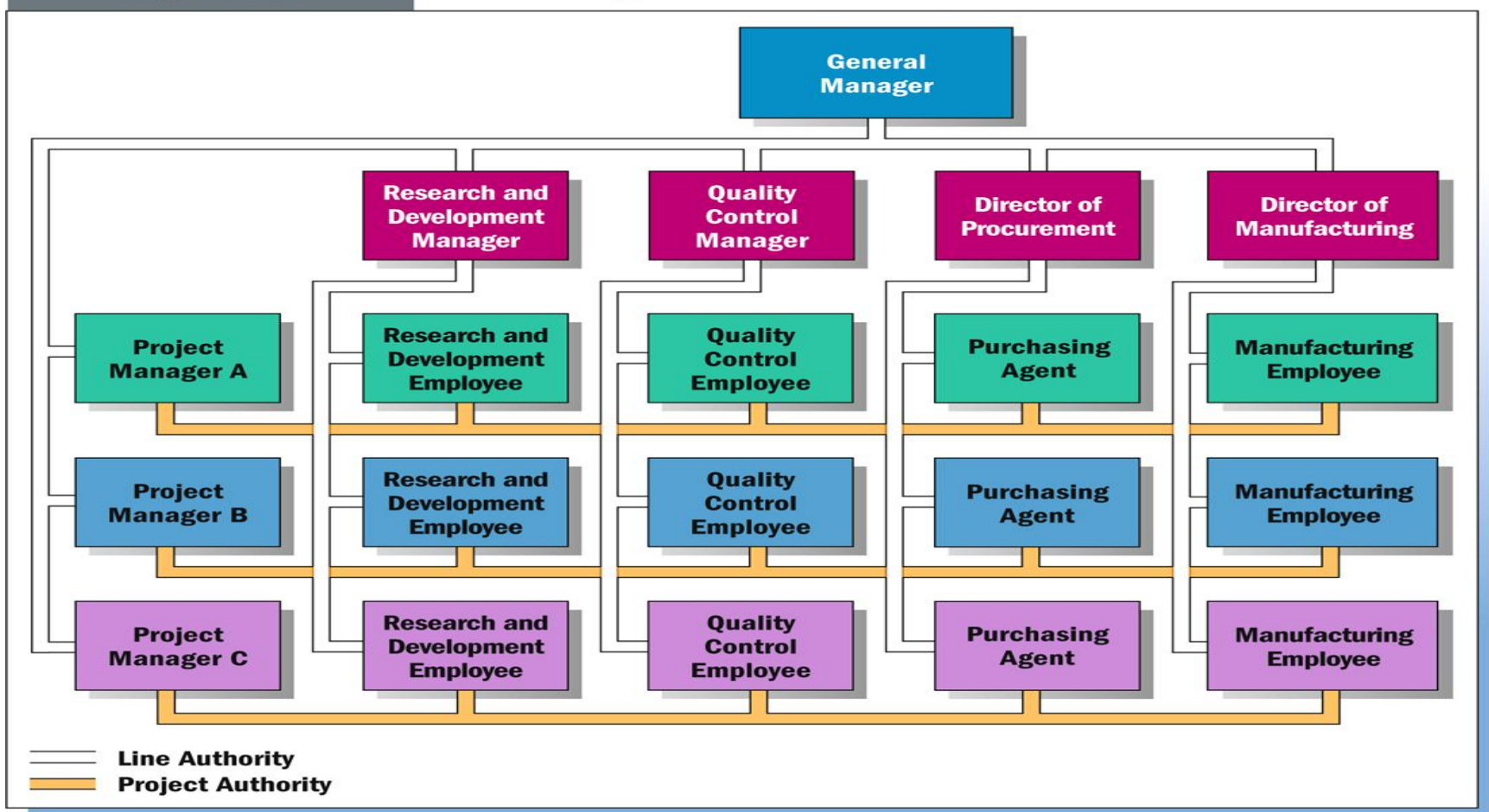
Advantages:

- Flexibility in adapting to changes.
- Focus on major problems or products.
- Outlet for employees' creativity and initiative.

Challenges:

- Integrating skills of many specialists into a coordinated team.
- Employee frustration and confusion over reporting to two bosses.

The Matrix Organizations



What is Management?

Management is the process of achieving organizational objectives through people and other resources.

Proses mencapai tujuan organisasi melalui SDM dan SD lainnya

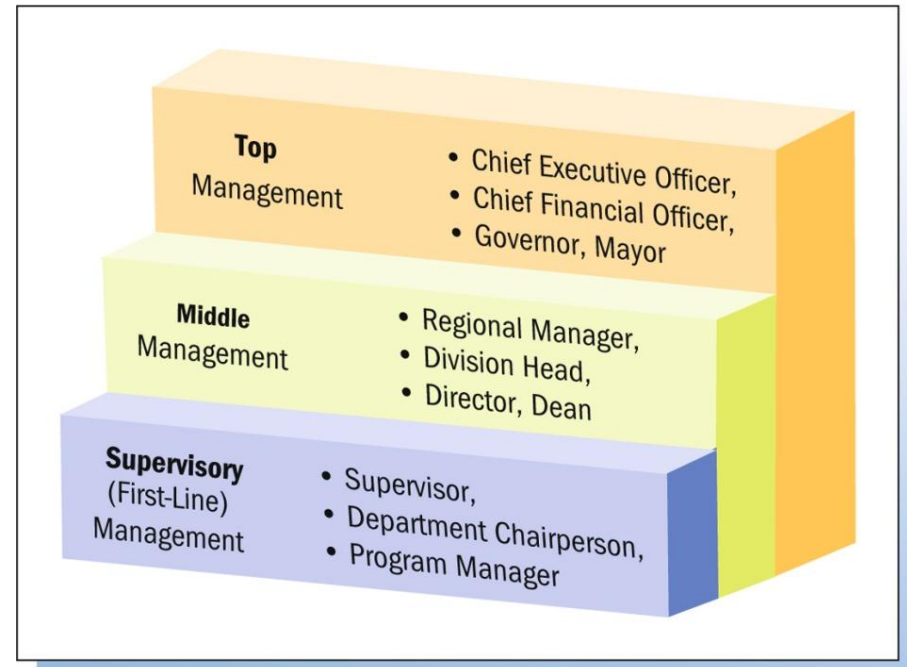
The Management Hierarchy



Top Management (mengembangkan visi/misi, renstra)

- Develop long-range ***strategic plans*** for the organization ***Inspire*** executives and employees to achieve their vision for the company's future.

The Management Hierarchy

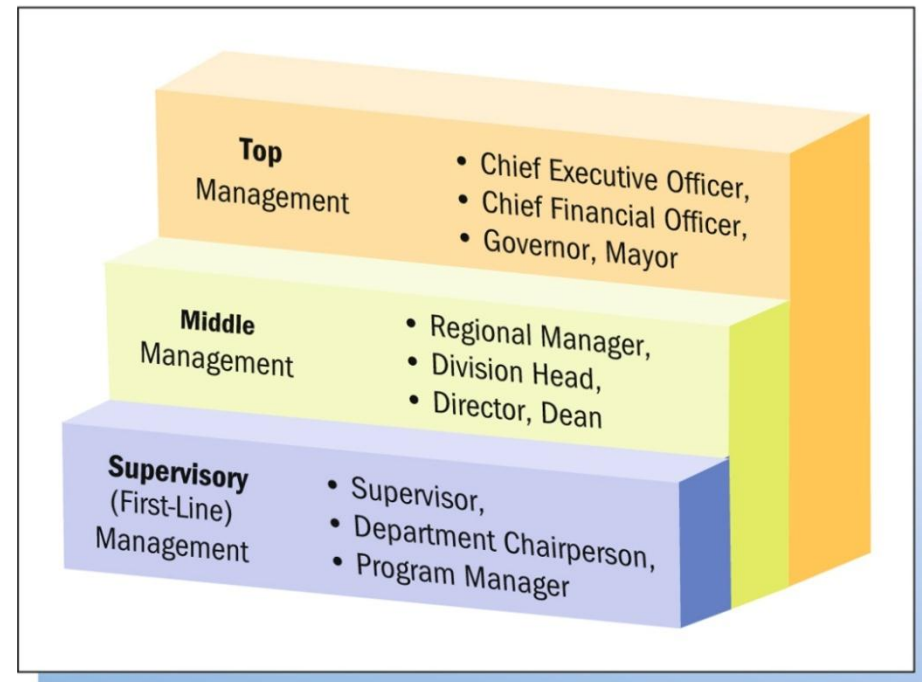


Middle Management

(aspek fungsional)

- Focus on ***specific operations***, products, or customer groups within an organization
- Responsible for developing ***detailed plans and procedures*** to implement the firm's strategic plans.

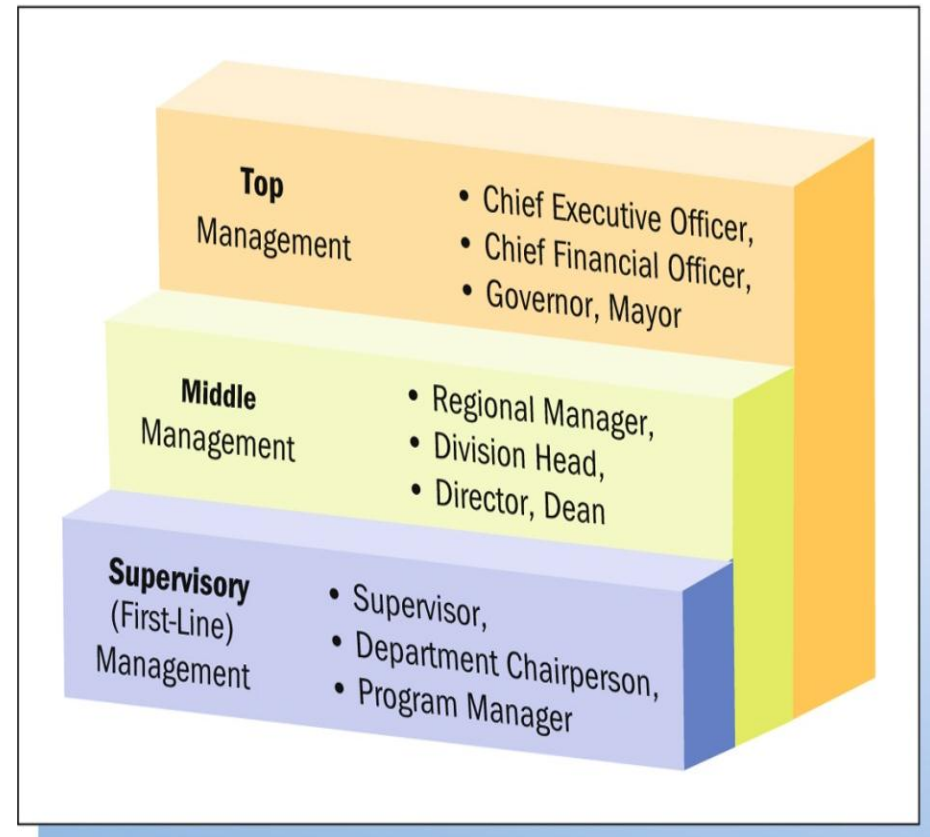
The Management Hierarchy



Supervisory Management (spesialisasi teknis)

- ***Implement the plans*** developed by middle managers.
- Responsible for non-manager employees.
- ***Motivate workers*** to accomplish daily, weekly, and monthly goals.

The Management Hierarchy



Skills Needed for Management Success

→ **Technical skills (ketrampilan teknis, alat, metode)**

- Manager's ability to understand and use the techniques, knowledge, and tools and equipment of a specific discipline or department.

→ **Human skills (komunikasi, empati, persuasi)**

- Interpersonal skills that enable a manager to work effectively with and through people.

→ **Conceptual skills (filosofi & manajemen organisasi, alat, metode)**

- Ability to see the organization as a unified whole and to understand how each part of the overall organization interacts with other parts.

Managerial Functions

Planning

- Process of determining courses of action for achieving organizational objectives.

Organizing

- Blending human and material resources through a formal structure of authority.

Directing

- Guiding and motivating employees to accomplish organizational objectives.

Controlling

Evaluating an organization's performance to determine whether it is accomplishing its objectives.

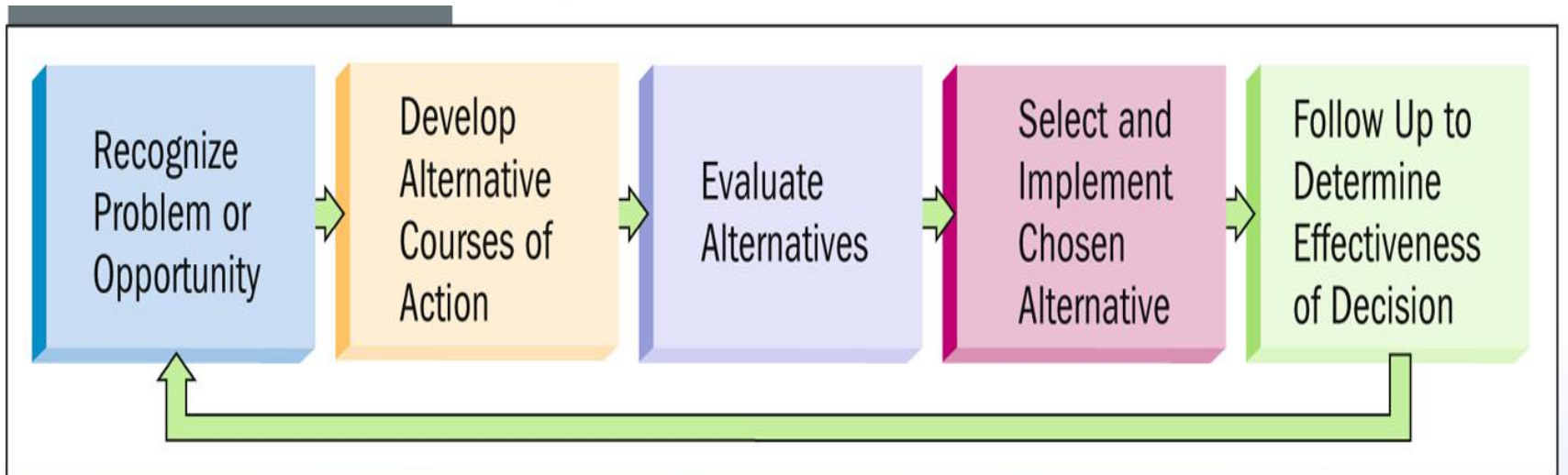
- 1) Establish performance standards.
- 2) Monitor actual performance.
- 3) Compare actual performance with established standards.
- 4) Take corrective action if required.

Managers as Decision Makers

- **Decision making** is the process of recognizing a problem or opportunity, evaluating alternative solutions, selecting and implementing an alternative, and assessing the results (proses dari masalah/cost menjadi manfaat/benefit)
- **Programmed decision** involves simple, common problems with predetermined solutions. (proses solusi rutin)
- **Nonprogrammed decision** involves a complex, unique problem or opportunity with important consequences for the organization. (proses solusi kompleks, bertahap)

How Managers Make Decisions

Steps in the Decision-Making Process



Kelayakan ekonomi, teknis dan sosial

Tugas 2

- Temukan organisasi di sekitar anda (tidak perlu menyebutkan nama), apakah sudah menjalankan mekanisme fungsi-2 manajerial
- Bagaimanakah kemampuan pemimpin organisasi tersebut, apakah layak sebagai pemimpin atau manajer

III. Kepemimpinan/ LEADERSHIP

Managers as Leaders (kemampuan mengarahkan, mempengaruhi, menginspirasi, dg power tertentu)

- **Leadership** is the ability to direct or inspire people to attain organizational goals (**memimpin, mengarahkan**)
- Involves the use of influence or power.
- Three traits are common among many leaders:
 - Empathy (peduli, memihak)
 - Self-awareness (sadar diri)
 - Objectivity in dealing with others (**obyektif**)

“They Said It”

“A great leader is not one who does the greatest things. He’s the one who gets the people to do the greatest things.”

—Ronald Reagan

(1911–2004)

40th president

of the United States

The Core of Leadership: Influence

- Leaders use influence as their primary tool to move the venture toward its goals.
 - Seven influence strategies proposed as vital for entrepreneurial leadership roles:
 - Reason **Penuh Alasan/pertimbangan**
 - Friendliness **Berteman/Ramah,**
 - Coalition **Koalisi/bergabung/bersama**
 - Bargaining **Perundingan/negosiasi**
 - Assertiveness **Ketegasan (sesuai aturan)**
 - Higher authority **Otoritas**
 - Sanctions **Sanksi (menjalankan aturan organisasi)**
 - Research indicates that employees demonstrate higher levels of motivation if they're allowed to influence the way the organization works.

Membedakan Leadership vs Management

- Bisa mudah, bisa sulit.
- Managers must often be leaders, and leaders must often be managers.
- management == process; leadership == substance
- Seorang entrepreneurial leaders lebih memahami usaha bisnis (bukan sekedar manajer); dan tahu hal-hal strategis untuk mengembangkan usaha

Distinction between leadership and management is controversial.

Hubungan Management-Leadership

Process orientation



Substance orientation

Venture needs

Manager behaviors



Leader behaviors

Memelihara
Sistem manaj



Mengembangkan
Sistem manaj/inovasi

Saling membutuhkan
Untuk menghasilkan pertumbuhan

What Is Leadership?

Leadership

Kemampuan
mempengaruhi utk
mencapai tujuan.

Management

Penggunaan wewenang
untuk menjalankan
organisasi dan
kebutuhan/kewajiban
anggota



Manager VS Leader

Administers

A copy

Maintains

Focuses on system and structure

Relies on control

Short-range view

Ask how and when

Eye on the bottom line

Imitates

Accepts the status Quo

Classic good soldier

Does things right

(Bennis, 1989, p. 7)

Innovates

An original

Develops

Focuses on people

Inspires trust

Long-range perspective

Asks what and why

Eye on the horizon

Originates

Challenges the status quo

Own person

Does right thing

Entrepreneur? Leader?

- the entrepreneur always searches for change, responds to it, and exploits it as an opportunity (Peter Drucker) = *inovasi (baru), berubah, berkembang*
- The entrepreneur is a person who is willing and able to convert a new idea or invention into a successful innovation (Schumpeter (1950). Schumpeter is also famous for the phrase “creative destruction”

ENTREPRENEUR

Entrepreneurship Leads to:

- New products
- New production methods and processes
- New markets and market logistics
- New forms of organization and organization structures.

Teori Kepemimpinan

- Tiga teori klasik:
 - Trait theory
 - Behavioral theory
 - Contingency theory
- Teori lain (terbaru/kontemporer).
- Kepemimpinan berjalan dipengaruhi oleh budaya, waktu dan faktor lain (moral, arif, bijaksana)

The Trait Theory

- Leadership was explained by the internal qualities with which a person is born (Bernard, 1926). **Kepemimpinan = keturunan raja, kiyai, ilmuwan, prajurit (bibit/bobot/bebet)**
- It was based on the idea that leaders were born, not made, and the key to success was simply in identifying those people who were born to be great leaders.
- Biasanya ada proses pembelajaran oleh orang tua kepada anaknya (scr langsung/tdk langsung)

The Behaviour Theory (Perilaku)

- Leader memahami organisasi, tugas-tugas, orang-orang, dan output yang diharapkan (“concern for people” and “concern for output.”)
- Leader perlu fleksibel memahami organisasi agar supaya tercipta efektivitas dan kemajuan
- It exhibit behaviours that fall into the two primary categories (task or people).

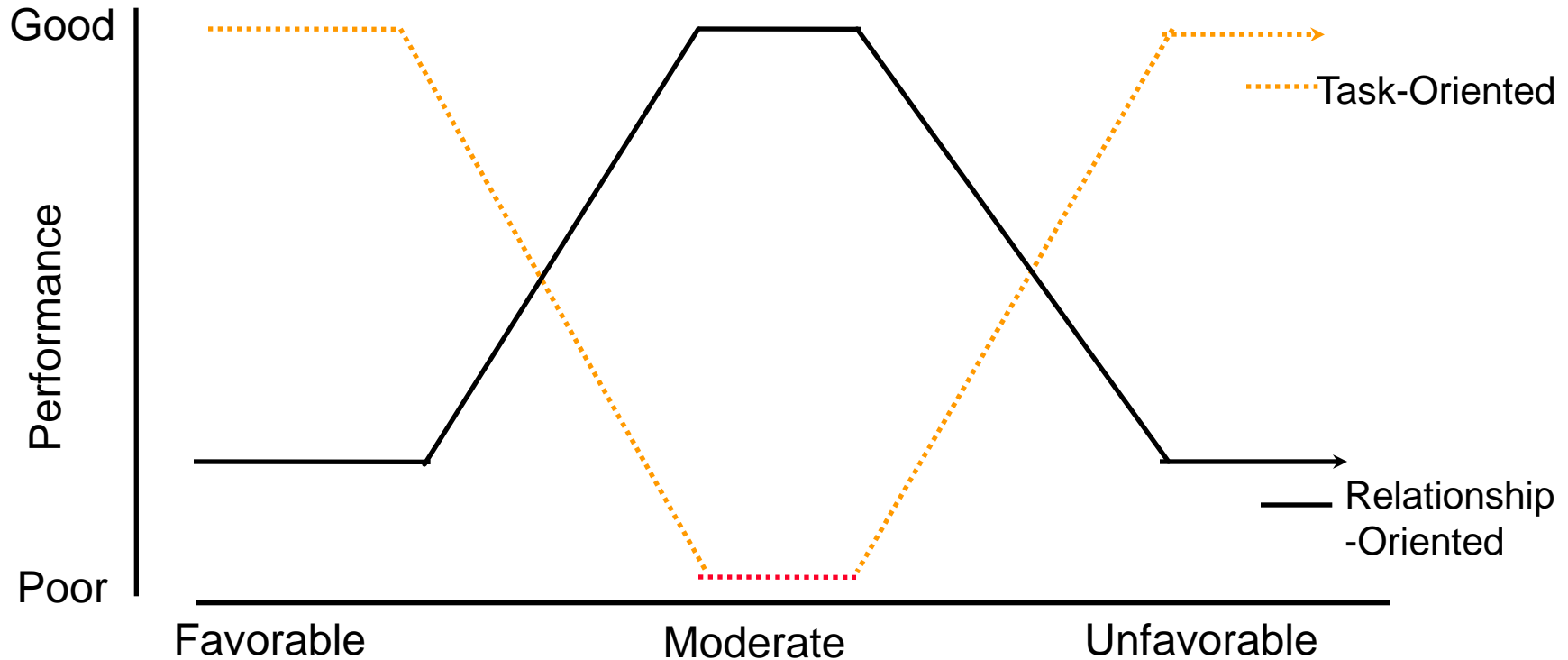
The Behaviour Theory

- Ohio State Studies/U. of Michigan
 - Initiating Structure/Production Orientation
 - Consideration/Employee Orientation
- Assumption: Leaders can be trained
- Goal: Develop leaders
- Problem: Effective behaviors do not generalize across situations

The Contingency Theory (situasional)

- Leader lahir dari kondisi yang komplek, dari interaksi trait, perilaku, dan situasi
- Efektivitas organisasi tergantung situasi dan leader, dan bagaimana derajat keduanya berinteraksi (Fiedler, 1967).
- Key Assumption
 - Leader must fit situation; options to accomplish this:
 - Select leader to fit situation
 - Change situation to fit leader
- Considers Situational Favorableness for Leader
 - Leader-member relations (kepercayaan, personality)
 - Task structure (mekanisme kerja)
 - Position power (promosi, kenaikan gaji, karier)

Findings of the Fiedler Model



	Favorable			Moderate		Unfavorable		
Category	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Leader-Member Relations	Good	Good	Good	Good	Poor	Poor	Poor	Poor
Task Structure	High	High	Low	Low	High	High	Low	Low
Position Power	Strong	Weak	Strong	Weak	Strong	Weak	Strong	Weak

Teori Kepemimpinan:

Recent leadership theories

- Transactional leadership stems from more traditional views of workers and organizations, and it involves the position power of the leader to use followers for task completion (Burns, 1978). **Teori berani bayar berapa!!**
- Transformational leadership, is ways to help motivate followers by satisfying higher-order needs and more fully engaging them in the process of the work (Bass, 1985). **Teori motivasi, komunikasi, partisipasi, kebersamaan**

Teori Kepemimpinan: entrepreneur

Recent leadership theories

- “leadership is by innovators, entrepreneurs, and thinkers; by the availability of resources; by questions of value and social cohesion.” By this definition, then, leadership can be thought of as an even broader phenomenon (Gardner).

Teori serba bisa.

- Leadership as moving toward and achieving a group goal, not necessarily because of the work of one skilled individual (i.e. the leader) but because of the work of multiple members of the group. **Teori kerjasama tim**

Teori Kepemimpinan: khalifah

Recent leadership theories

- Super Leadership model, for leadership today: “the most appropriate leader is one who can lead others to lead themselves” (p. 18).
- With this view, leadership exists within each individual, and it is not confined to the limits of formally appointed leaders.

Leadership, 5P (Maxwell)

John Maxwell menggunakan 5 level pemimpin (5P), yaitu :

1. *Position*
2. *Permission*
3. *Production*
4. *People Development*
5. *Personhood.*

Masing-masing dibahas berpasangan dengan produknya, yang disebut Maxwell sebagai 5R, yaitu *Rights*, *Relationships*, *Results*, *Reproduction* dan *Respect*.

Leadership, 5P (Maxwell)

1. *Position*. Pemimpin yang dituruti karena posisi dan memiliki *rights*. Anggota wajib mengikutinya. Posisinya akan semakin mundur dlm organisasi. Organisasi akan “ditinggalkan” oleh anggota yang menyukai terobosan dan hal yang baru. Moral kerja merosot dan *image* organisasi mengalami kemunduran.
2. *permission*. Pemimpin tidak menghargai terobosan sebagai yang harus diterima. Anggota menerima kepemimpinan bukan lagi semata-mata karena *rights*, melainkan *relationship*. Namun jika hanya sekedar *relationship* saja, dan anggota merasa senang dan ia bisa menjadi pemimpin yang populer, namun anggotanya tidak/belum terpacu untuk maju.

Leadership, 5P (Maxwell)

- 3. *Production*.** Kepemimpinannya berorientasi results, yaitu kesejahteraan atau kemajuan organisasi. Pekerjaan diselesaikan oleh orang-orang yang dedikatif, bekerja karena momentum.
- 4. *People development*.** Pemimpin memikirkan nasib organisasi ke depan. Ia memperkuat manajer-manajer di bawahnya agar siapapun yang menjadi pemimpin selanjutnya organisasi tetap akan terus bergerak maju ke depan. *Reproduction*
- 5. *Professional will dan strategic humility*.** Kepemimpinan ini disebut sebagai *spiritual leader* yang tampak dari perilaku-perilakunya yang merupakan cerminan dari pergulatan batin dalam jiwanya (*inner voice*). Pemimpin seperti ini mencerminkan ketulusan hati. Ia bisa saja mengalami benturan-benturan, tetapi semua itu bukanlah kehendaknya pribadi. Anggotanya menjadi patuh karena respek.

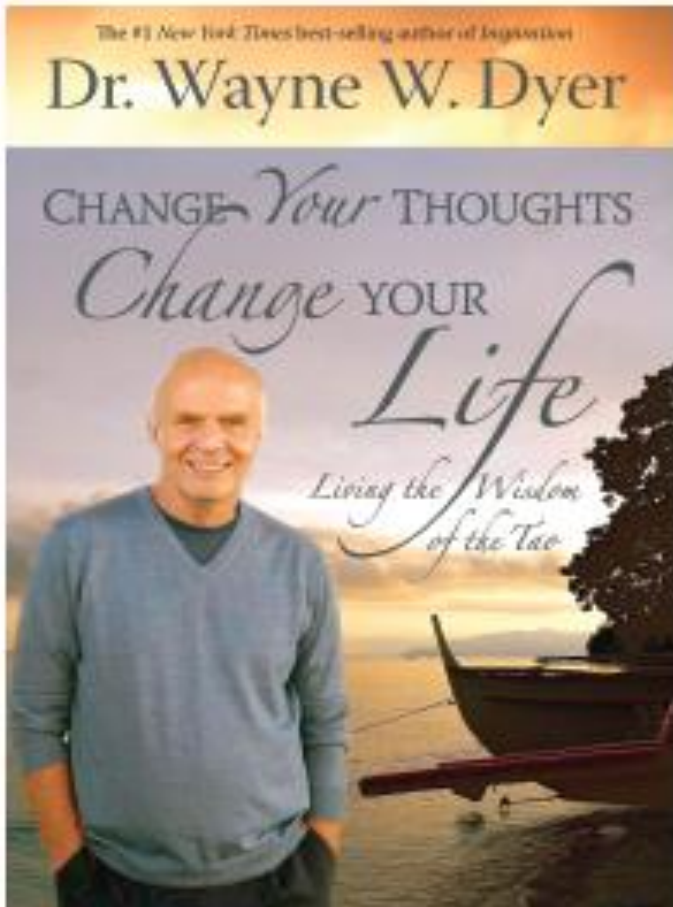
Characteristics of a successful leader.

Measures of personality have been shown to correlate with ratings of leadership effectiveness (Hogan, Curphy, and Hogan, 1994). the big-Tive model of personality structure

1. Surgency,
2. Agreeableness,
3. Conscientiousness,
4. Emotional stability,
5. Intellect

*Arrogance,
Untrustworthiness,
Moodiness, Insensitivity,
Compulsiveness,
Abrasive*

Leadership Styles



Autocratic Leadership

Make decisions on own without consulting employees.

Democratic Leadership

Involve employees in decisions, delegate assignments and ask employees for suggestions.

Free-Rein Leadership

Leave most decisions to employees.

Tugas 3

- Bagaimanakah karakter/kemampuan pemimpin pada tugas no 1 dan 2?
- Apakah mereka itu termasuk dalam kategori trait, behavior, kontingensi

IV. Entrepreneurship/ Entrepreneur

The Development of Entrepreneurship Theory

18th Century

Early 1700s

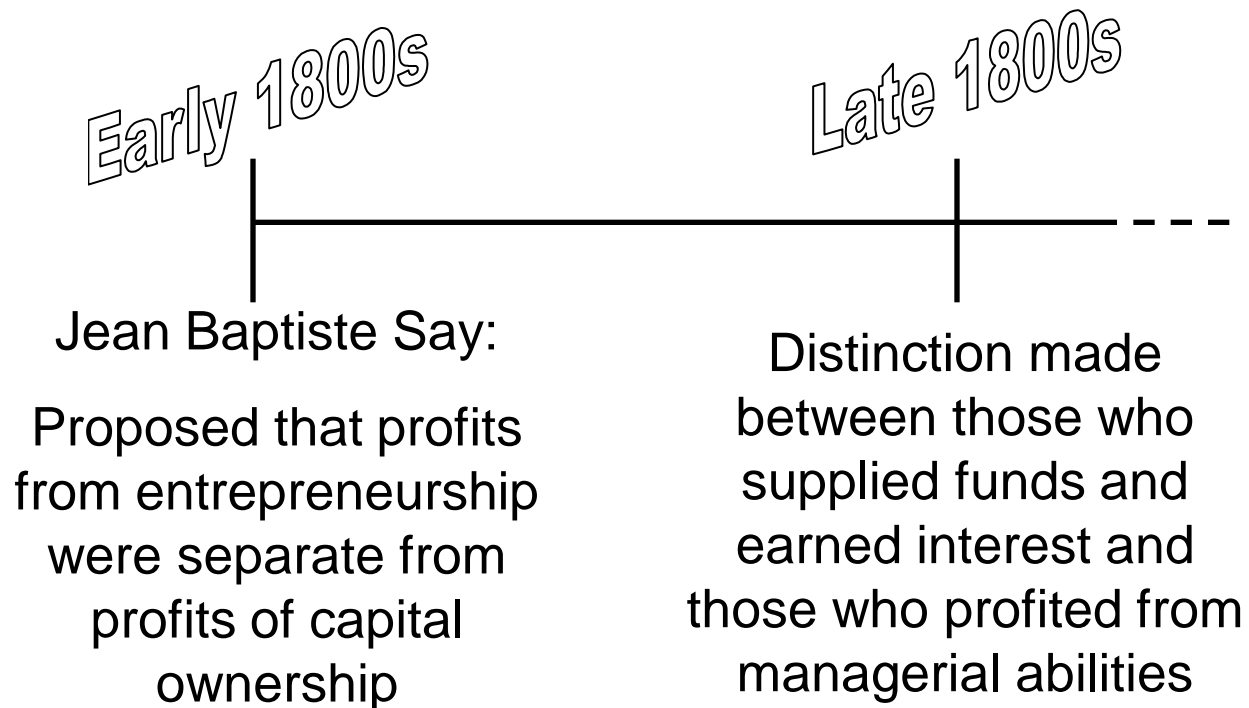
Late 1700s

Richard Cantillon: Coins term entrepreneur
("go-between" or "between taker")

Entrepreneur bears risks and plans, supervises, organizes, and owns factors of production

The Development of Entrepreneurship Theory

19th Century



The Development of Entrepreneurship Theory

20th Century

1934

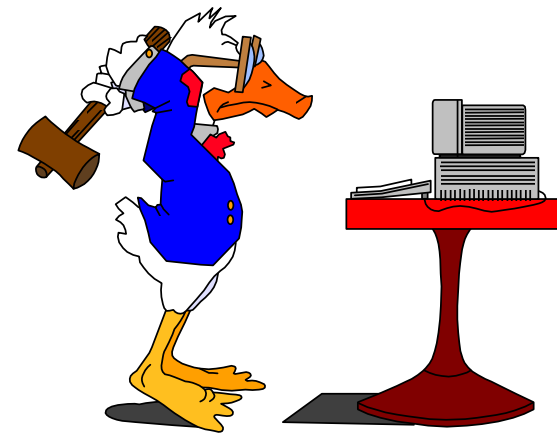
1964

Joseph Schumpeter:

Described the entrepreneur as someone who is an innovator and someone who “creatively destructs”

Peter Drucker:

Described the entrepreneur as someone who maximizes opportunity



The Development of Entrepreneurship Theory

21th Century

Drabenstott, 2006:
Keunggulan Wilayah,
Inovasi diibaratkan
bahan bakar,
sementara
kewirausahaan adalah
mesin

UN, Bank Dunia
(Muller, 2006):
Building capacity
suatu wilayah/negara
ditentukan oleh
Kewirausahaan

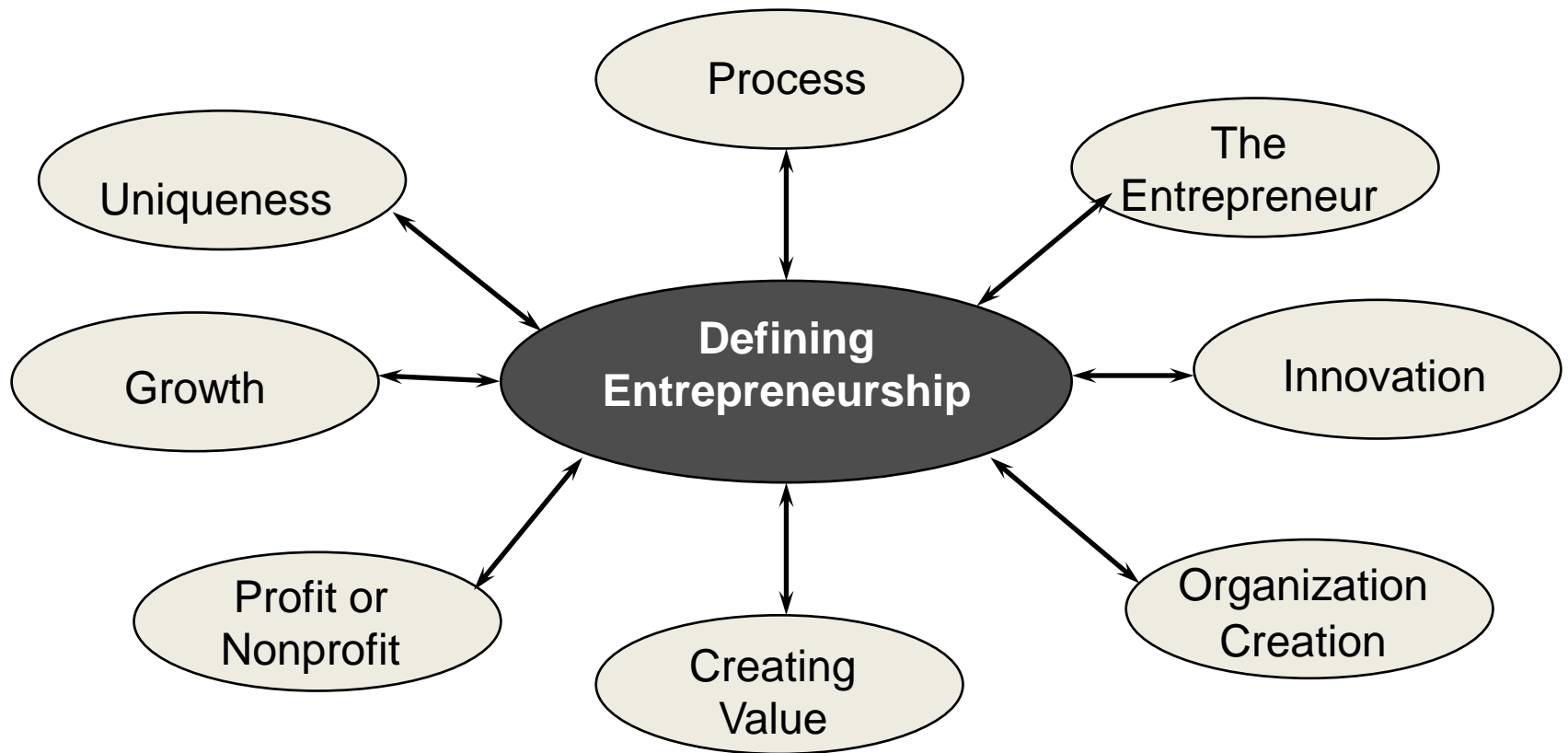
Peter Drucker (1985):
Inovasi dan
Kewirausahaan

Entrepreneurship
Education

Social Entrepreneurship

Entrepreneurship is
corporate culture

Common Themes in Definitions of Entrepreneurship



ENTREPRENEURSHIP

TdK hanya berkaitan dengan pengembangan unit usaha.

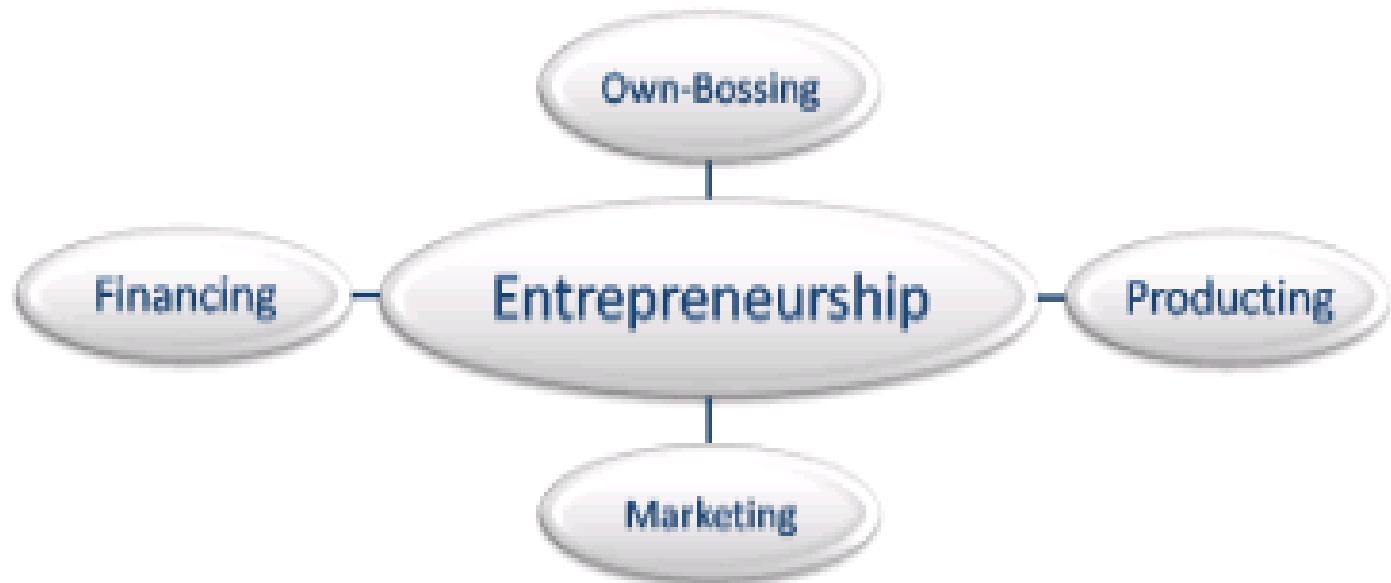
Dalam bukunya "*Innovation and Entrepreneurship*", Peter F. Drucker menyebutkan bahwa entrepreneur bukan hanya seseorang yang membangun unit bisnis pribadi yang kecil dan baru.

Menjadi pegawai (kantor, pabrik) pun kita tetap bisa memiliki jiwa entrepreneurial. Karena, entrepreneurship adalah ***the practice of consistently converting good ideas into profitable commercial ventures.***

Jadi, inti dari entrepreneurship adalah konsistensi usaha (*consistent work*), inovasi ide (*innovative idea*), dan hasil yang menguntungkan (*profitable output*)

ENTREPRENEURSHIP

sebuah karakter kombinatif yang merupakan fusi antara sikap kompetitif, visioner, kejujuran, pelayanan, pemberdayaan, pantang menyerah, dan kemandirian. Karakter ini bersatu dan menjadi kebutuhan langsung dalam proses wirausaha. Entrepreneurship memiliki ciri-ciri swadaya usaha serta mengandung komponen manajemen pemasaran, produksi, dan finansial



Characteristics of Entrepreneurs

- Desire for responsibility
- Preference for moderate risk
- Confidence in their ability to succeed
- Desire for immediate feedback
- High level of energy
- Future orientation
- Skilled at organizing
- Value achievement over money

The Entrepreneurial Process

Exploring the
Entrepreneurial
Context

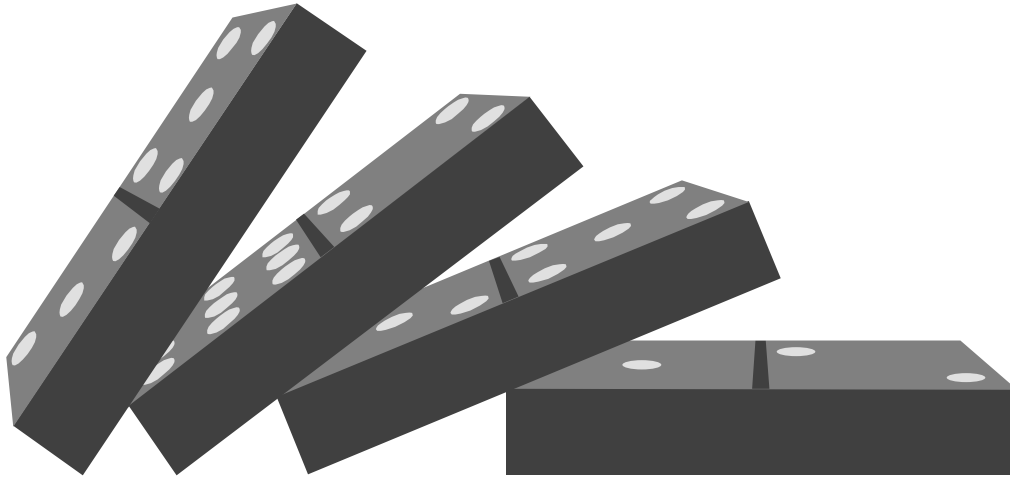
Identifying
Opportunities/Possible
Competitive Advantage

Starting the Venture:

- ❑ Researching Feasibility
- ❑ Planning the Venture
- ❑ Organizing the Venture
- ❑ Launching the Venture

Managing the Venture:

- ❑ Managing Processes
- ❑ Managing People
- ❑ Managing Growth
- ❑ Special Issues



Rewards of Being an Entrepreneur

- High degree of independence—
freedom from constraints
- Get to use a variety of skills and talents
- Freedom to make decisions
- Accountable to only yourself
- Opportunity to tackle challenges
- Feeling of achievement and pride
- Potential for greater financial rewards



Types of Entrepreneurs...

There are generally **three types** of entrepreneurs that *create value*:

- small business entrepreneurs.
- intrapreneurs and
- social entrepreneurs

Small Business Entrepreneurs

Most small businesses are private lifestyle companies seeking to generate sufficient revenue to cover operating expenses during the life of the enterprise.

- seseorang yang menjalankan usaha, bisnis, berdagang
- Seseorang menghasilkan keuntungan dari bisnisnya

(kewirausahaan individu)

Intrapreneurs...

Intrapreneurs are individuals who reside in existing companies and/or organizations. Intrapreneurs use the principles and tools of entrepreneurship to create value for their host institution.

Seorang karyawan yang bekerja layaknya entrepreneur, dan menghasilkan nilai tambah bagi kantor/organisasi/perusahaannya

(kewirausahaan pemerintah/wirausaha birokrat)

Social Entrepreneurs... (kewirausahaan sosial)

Social Entrepreneurs are individuals who recognize a social problem and use entrepreneurial principles to organize, create, and manage a venture to make positive social change.

Social entrepreneurs often work through nonprofits, citizen groups, foundations, education and government and are instruments for positive social change.

Seseorang yang bergerak dalam pengembangan kemasyarakatan, pemberdayaan ekonomi masyarakat, dan konservasi lingkungan

Tiga komponen kewirausahaan sosial :

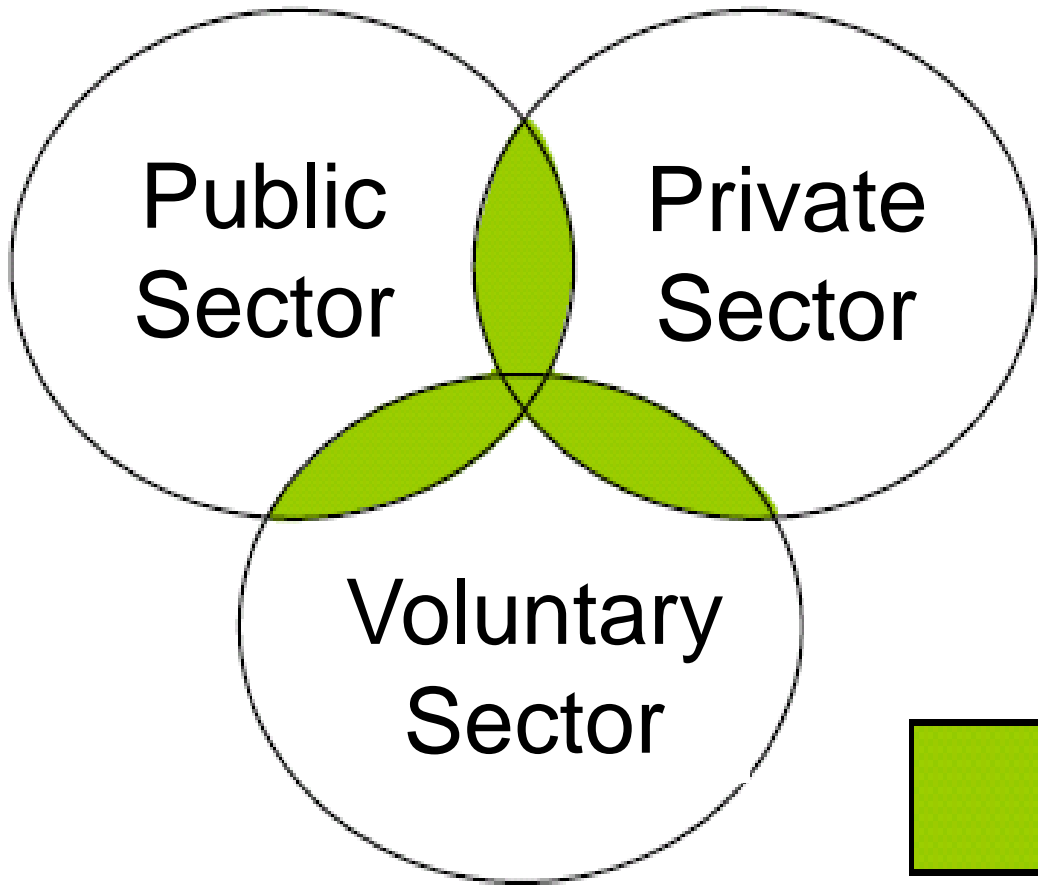
- (i) mengidentifikasi sistem/keseimbangan yang menyebabkan kerugian atau berkurangnya kesejahteraan,
- (ii) mengidentifikasi peluang perbaikan keseimbangan, dengan mengembangkan tata nilai sosial baru, inspirasi, kreativitas, aksi, (dg teknologi) untuk mempengaruhi tata nilai yang ada, dan
- (iii) menyusun keseimbangan baru, untuk mencegah kerugian dan menjamin kesejahteraan masyarakat luas.

Perbedaan

kewirausahaan individu dan sosial

Mekanisme Kewirausahaan individu adalah mengantisipasi dan mengorganisasikan pasar agar berfungsi menghasilkan produk dan jasa sekaligus profit bagi *entrepreneur*.

Mekanisme kewirausahaan sosial adalah memberdayakan masyarakat yang kurang beruntung menjadi lebih berkesempatan untuk mencapai kesejahteraan.



 **The Social
Entrepreneurs' sector**

Sources of the Social Entrepreneur Sector (Leadbeater, 1997, p.10)

Contoh Sukses wirausaha sosial adalah Mohammad Yunus, Penerima Nobel Ekonomi tahun 2007.



Ia berhasil mengembangkan bank (Grameen Bank) untuk kaum miskin. Inovasi baru ini bertentangan dengan kaidah umum target pasar bank, yaitu mereka yang mampu dan berisiko kecil. Kemacetan akses kaum miskin terhadap bank telah dipecahkan dengan sistem kredit mikro yang ditujukan kepada mereka dalam pola kelompok

Sofyan Tan berasal dari keluarga miskin dan sering mendapat perlakuan diskriminasi dari penduduk pribumi. Pada tahun 1966, di Sunggal Medan terjadi kerusuhan. Keluarga Sofyan Tan diselamatkan oleh warga pribumi karena ayahnya dikenal dekat dan bersahabat dengan pribumi. Ia melihat, jika diskriminasi tetap dipelihara dapat menyebabkan bencana.



Pada tahun 1987, ia mendirikan sekolah pembauran etnis, dalam Program Anak Asuh Berantai Silang (PAABS), bertujuan:

- Penyantunan ekonomi bagi anak yang tidak mampu
- Mendekatkan donatur dg anak asuhnya melalui misi pembauran
- Menanamkan kemandirian ekonomi bagi anak yang tidak mampu
- Menimbulkan solidaritas sosial dari mantan anak asuh (yang sukses) scr berantai untuk menyantuni anak yang kurang mampu.

Sejak pendiriannya (1990 s/d 2007), jumlah anak asuh yang mendaftar di PAABS 1607 orang. Jumlah donatur (orang tua asuh) pada periode yang sama adalah 399 orang

Organisasi pemprov Gorontalo telah ditata ulang berdasarkan prinsip efektivitas, efisiensi, dan penajaman fungsi perangkat daerah agar unit-unit pemda mampu berkinerja dengan baik dan menghasilkan pelayanan publik yang sesuai dengan harapan masyarakat.



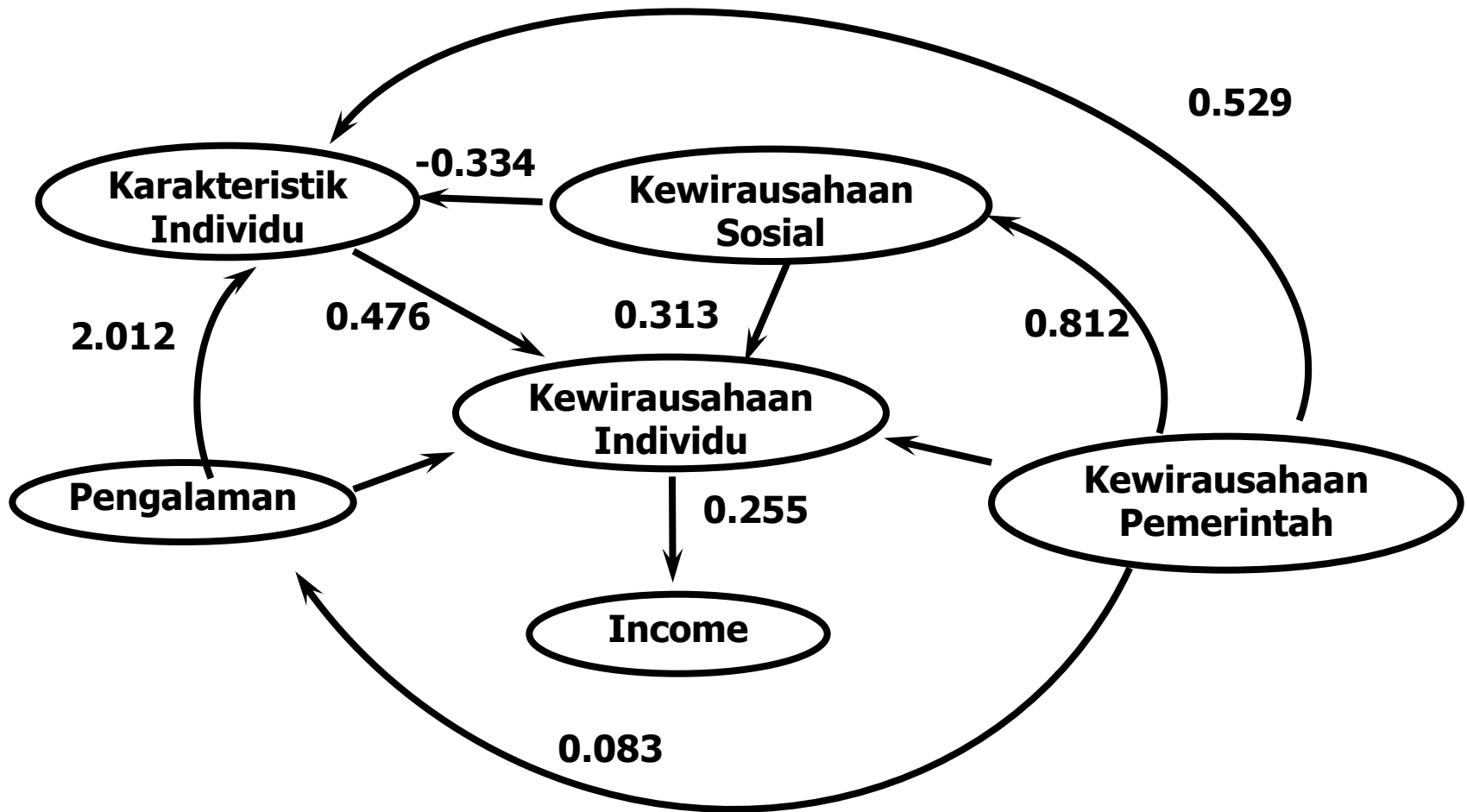
Upaya tersebut dilakukan melalui perumusan visi "terwujudnya masyarakat Gorontalo yang mandiri, berbudaya entrepreneur, dan bersandar pada moralitas agama dalam negara kesatuan Republik Indonesia."



ANN MOORE

The Snuggli may not seem like a big deal – unless you're a parent. Before Ann Moore popularized the kid carrier, parents were often stuck holding a crying baby with one hand while trying to make lunch with the other. Now parents can keep their babies snug and have two hands free.

Penemu
Gendong bayi,
Pengganti jarit



**Gambar Struktur Kewirausahaan Ekowisata
(Iwan nugroho, 2008)**

Tugas 4

- Bagaimanakan karakter/kemampuan pemimpin pada tugas no 1 dan 2?
Apakah memenuhi kriteria sebagai entrepreneur?

V. Inovasi

“Innovation is where creative thinking and practical knowhow...

...meet to do new things in new ways, and old things in new ways.”

Thomas Friedman, NYT, OpEd, 9/7/08'

Innovation...

**“Entrepreneurs innovate.
Innovation is the specific
instrument of entrepreneurship.”**

Peter Drucker, *Innovation & Entrepreneurship*, 1985

Innovation & Entrepreneurship

- Introduction of new products & processes each year
- Only 15% of businesses are typically innovators – usually have high growth trajectory
- When 50% of business are innovators you have an entrepreneurship/innovation culture

TECHNOPRENEURSHIP:

Kolaborasi antara penerapan teknologi sebagai instrumen serta jiwa usaha mandiri sebagai kebutuhan.

Technopreneurship adalah suatu karakter integral antara kompetensi penerapan teknologi serta spirit membangun usaha. Dari sini, tumbuhlah unit usaha yang teknologis: unit usaha yang memanfaatkan teknologi aplikatif dalam proses inovasi, produksi, marketisasi, dan lain sebagainya.



Not Always “High Tech”

- A BBQ restaurant starts bottling and selling sauce
- A dry cleaners develops a new “green” process and licenses the new process
- A beauty shop develops a new way to train stylists and goes nationwide

http://www.acenetworks.org/upload_files/file/Regional%20Flavor%20June.pdf

Tukang cukur + pijat ; mi instan rasa sate; beasiswa bagi PNS berprestasi

Three broad Innovation *Types*

Innovator Entrepreneur – Incremental strategy whereby the entrepreneur modifies or improves on existing technology, product and/or process. Innovator entrepreneurial firms mostly use technology to facilitate their business processes.

Practitioner Entrepreneur – Employ current technology to improve products, services or processes. Practitioner Entrepreneurs primarily rely on incremental improvements in existing innovations.

First Mover Entrepreneur – Pioneering entrepreneur with a disruptive technology that creates a new paradigm and makes previous technology obsolete.

Mengelola Inovasi

- Menggunakan pengetahuan baru untuk perubahan proses organisasi atau menghasilkan produk komersial
- Some Companies, such as Apple, are always innovating popular products, while others are constantly struggling for their one great idea.

Managing Innovation

- Firms need to regulate the pace of innovation
 - Incremental innovation
 - Radical innovation
- Innovation often requires collaborating with others who possess complementary knowledge and skills

Tugas 5

- Bagaimanakan karakter/kemampuan pemimpin pada tugas no 1 dan 2?
Manakah yang menunjukkan inovasi,
yang menguasai teknologi informasi,
yang menunjukkan jaringan lebih luas?

VI. Visi, Misi, Strategi

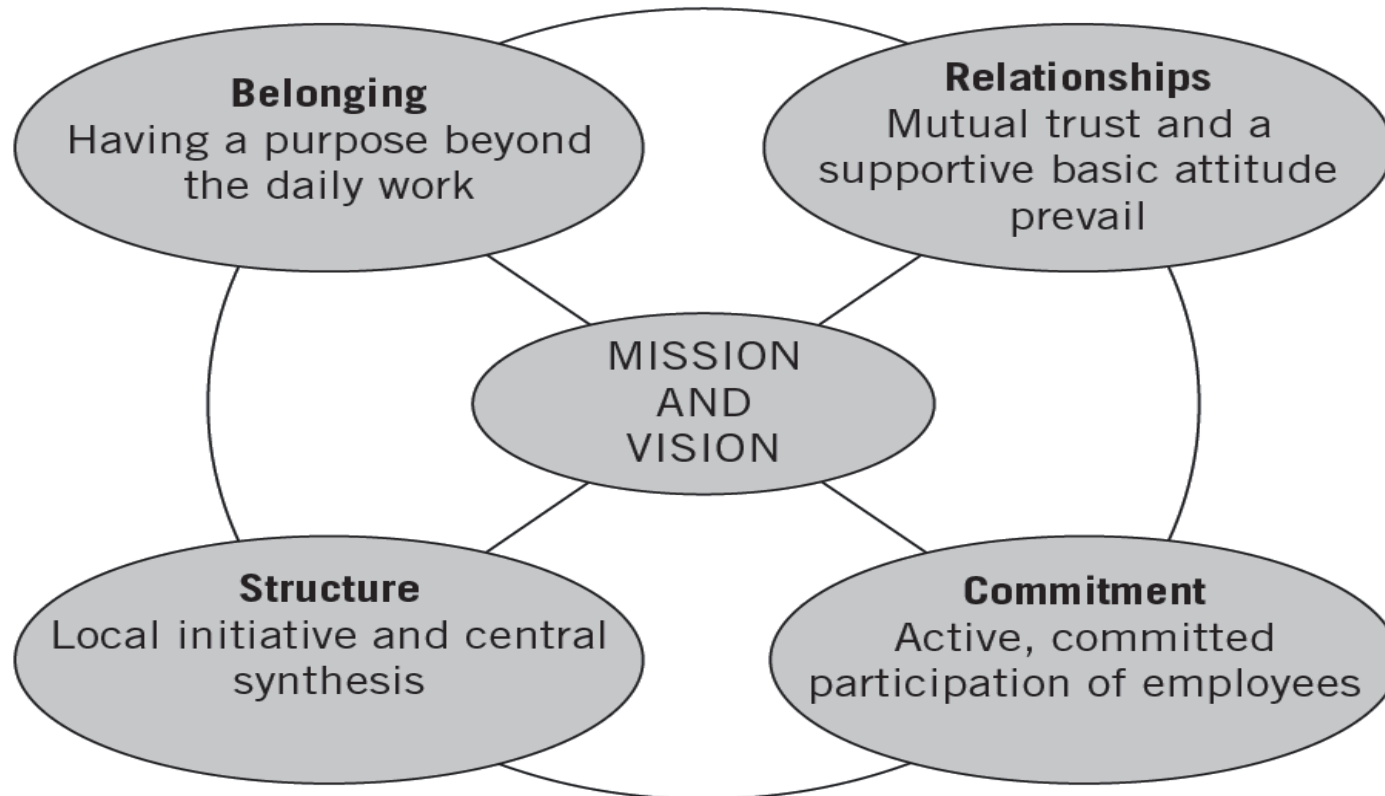
Konsep Visi Corporate Entrepreneurship

- Developing the vision
- Encouraging innovation
- Structuring for an intrapreneurial climate
- Developing individual managers for corporate entrepreneurship
- Developing venture teams.

Visi Corporate Entrepreneurship

- Visi dibangun untuk menciptakan lingkungan kondusif bagi lahirnya entrepreneur, memajukan dan mengembangkan organisasi
- Kombinasi dari visi leader dan langkah-2 entrepreneurial di dalam organisasi.
- Apa yang ingin dicapai: nilai/etika, karakter, harmoni, proses, output
- Dinyatakan dalam misi/strategi/langkah-2 untuk mencapai visi

. Shared Vision



Source: Jon Arild Johannessen, "A Systematic Approach to the Problem of Rooting a Vision in the Basic Components of an Organization," *Entrepreneurship, Innovation, and Change* (March 1994): 47. Reprinted with permission from Plenum Publishing Corporation.

Planning (Rencana Strategi)

- Organizations should have a comprehensive planning framework.
 - From mission statement to objectives and goals
 - Narrow functional plans
- Plans outline the steps the company will take to meet outlined goals and objectives.

Planning at Different Organizational Levels

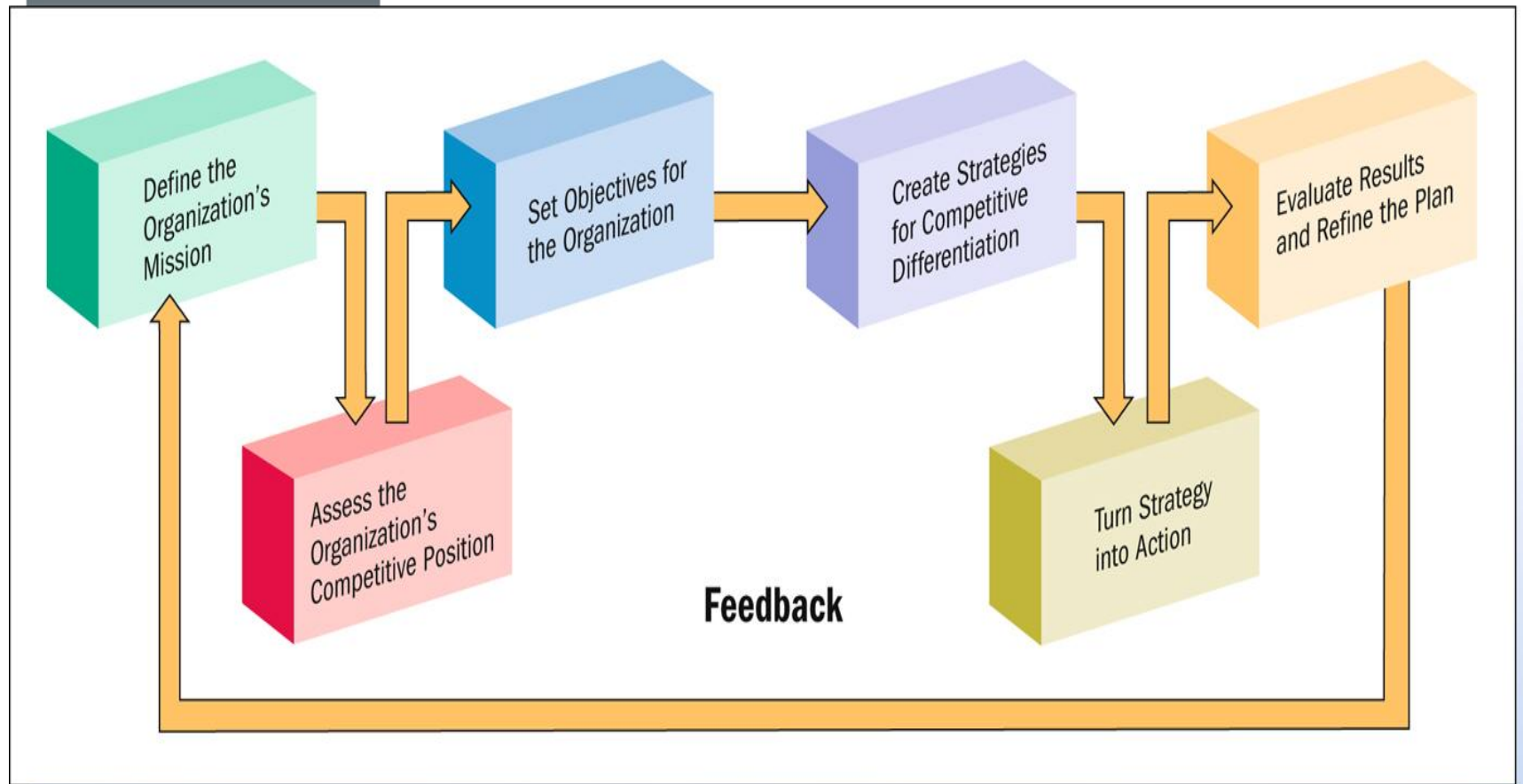
Table 8.1

Planning at Different Management Levels

Primary Type of Planning	Managerial Level	Examples
Strategic	Top management	Organizational objectives, fundamental strategies, long-term plans
Tactical	Middle management	Quarterly and semiannual plans, departmental policies and procedures
Operational	Supervisory management	Daily and weekly plans, rules, and procedures for each department
Contingency	Primarily top management, but all levels contribute	Ongoing plans for actions and communications in an emergency

The Strategic Planning Process

Steps in the Strategic Planning Process



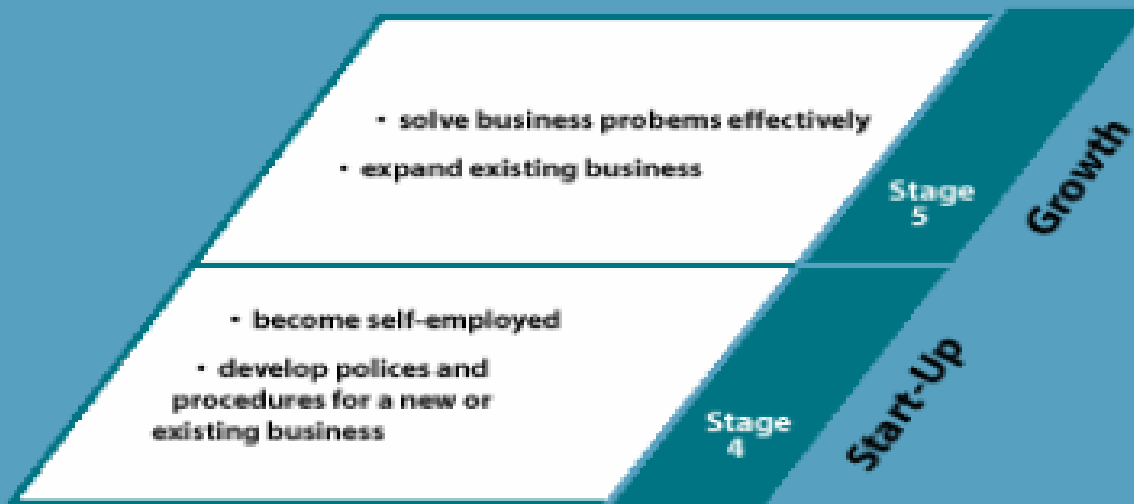
Corporate entrepreneurship strategy is manifested through the presence of three elements:

- An entrepreneurial strategic vision
- A proentrepreneurship organizational architecture
- Entrepreneurial processes and behavior as exhibited across the organizational hierarchy.

Diklat
kewirausahaan

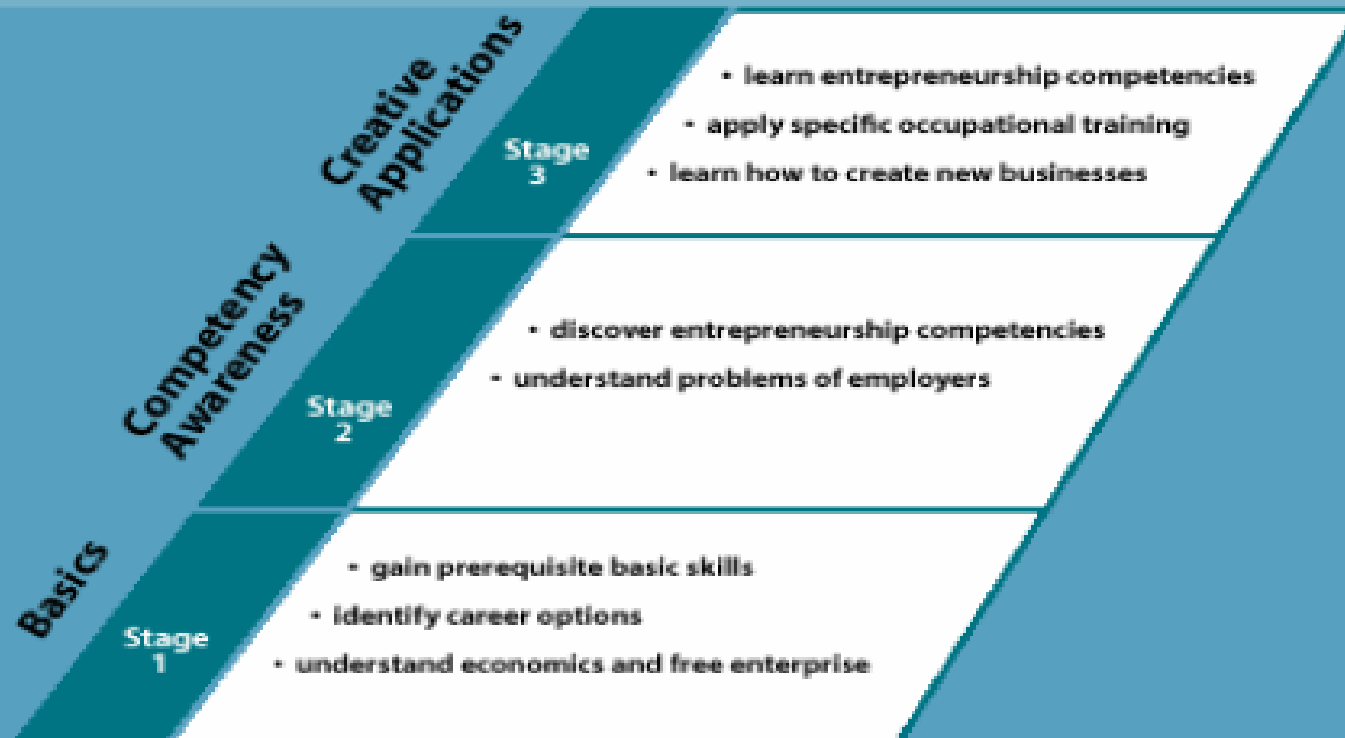
Model of the Corporate
Entrepreneurship Strategy
Process

The lifelong learning process proceeds through at least five distinct stages of entrepreneurship development



Job Experience

Job Training & Education





**University
Top Management**

**Overall mission, culture and
support policies; affiliated science parks etc.**

Faculty

**(Departmental incentive systems; faculty-level
institutes and staff roles relating to entrepreneurial activity;
assignment of change agents; support infrastructure)**

Research Institutes - Research Teams / Students

**(Education initiatives for the discovery and
exploitation of entrepreneurial opportunities;
external contact network to industry and other
research institutions)**

Tugas 6

- Bagaimanakan karakter/kemampuan pemimpin pada tugas no 1 dan 2?
Manakah yang menunjukkan visi, pandangan yang lebih komprehensif dan futuristik?

VII. Aspek Lingkungan, Sosial, dan Corporate

Budaya Entrepreneurial (dlm visi)

- Selalu mencari peluang
- Bersemangat entrepreneur dalam semua bagian organisasi
- Strategic entrepreneurial leaders (and related culture)

Unsur Budaya Entrepreneurial

- Fokus kepada pemberdayaan dan orang
- Berorientasi nilai tambah melalui innovation dan perubahan
- Teliti kepada hal kecil, mendasar
- Bekerja secara terukur, tepat dan benar
- Biasa – berhasil atau gagal
- Berkomitmen dan tanggungjawab
- Melihat hal2 ke depan dan urgensi

Mendorong Intrapreneur (lingkungan pegawai), perlu dilakukan oleh atasan

1. Identifikasi intrapreneurs potential
2. Insentif/sponsorship /penghargaan kepada karyawan berprestasi/berperan kepada organisasi
3. Menghargai perbedaan dan gagasan dalam hal-2 strategis
4. Promosi intrapreneurship melalui experimentation
5. Kolaborasi diantara intrapreneurs potential dan organisasi

Developing an Environment to Support Entrepreneurship

“To be able to innovate, the enterprise needs to put – every three years or so – every single product, process, technology, market, distributive channel, and internal staff activity on trial for life.” - *Peter F. Drucker*

Tantangan menjadi Entrepreneur

- o Biasa menghadapi perubahan dan ketidak pastian
- o Harus menghadapi keputusan
- o Menghadapi pilihan ekonomi sulit
- o Biasa menghadapi resiko
- o Perlu bakat/ketrampilan yang berbeda/baru
- o Biasa menghadapi kegagalan

Tahapan membangun entrepreneurial mindset:

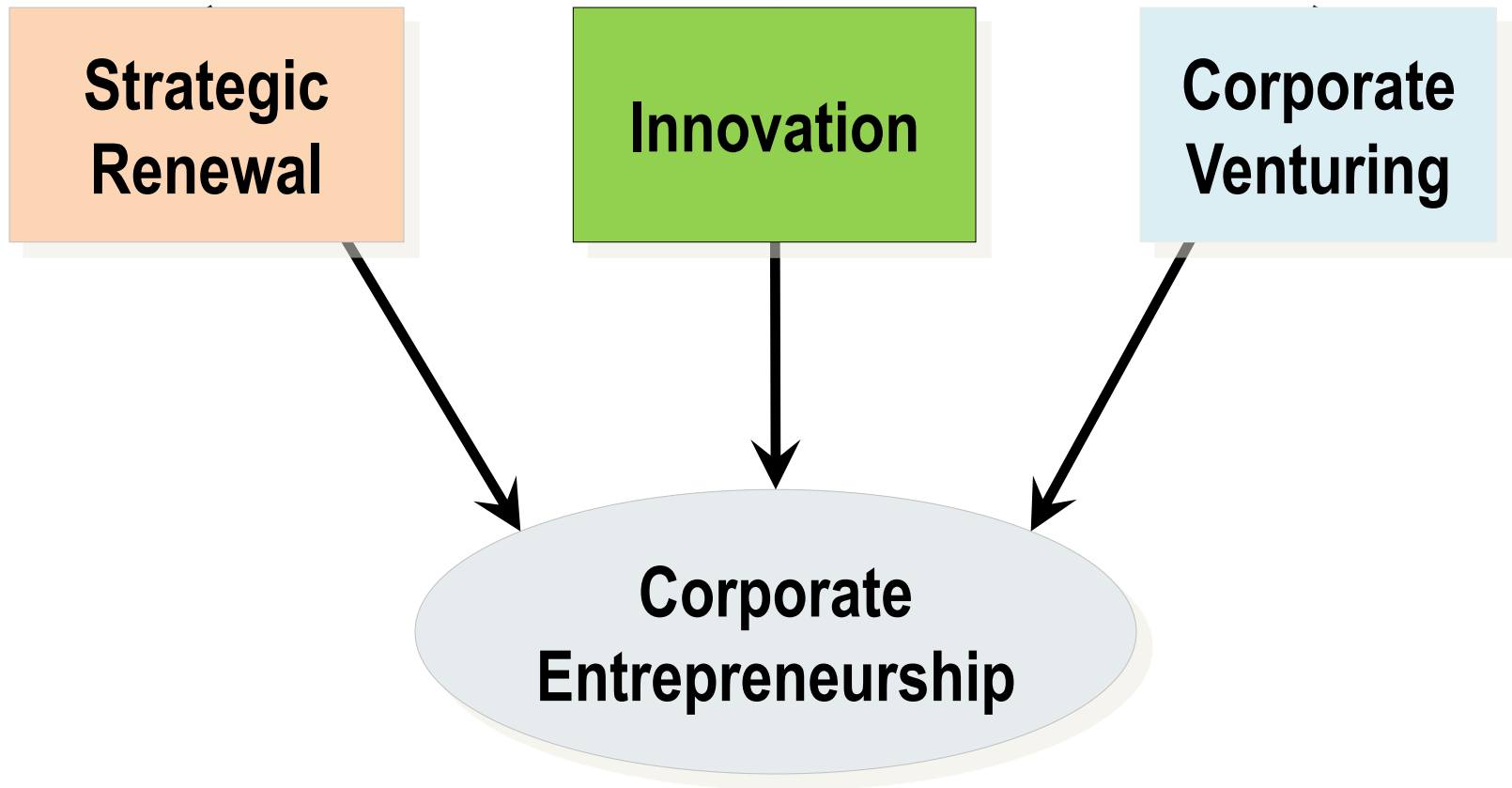
1. Nyatakan tujuan secara eksplisit
2. Bangun sistem umpan balik dan nilai-nilai positif.
3. Tanggungjawab pribadi.
4. Penghargaan terhadap hasil.
5. Hargai kegagalan/jgn divonis.

Reengineering
Corporate Thinking

The Entrepreneurship- dukungan lingkungan sosial

- Kebijakan yang kondusif
- Sejarah, culture, kelembagaan
- Melihat perilaku kegagalan
- Kolaborasi dengan organisasi
- Merayakan keberhasilan entrepreneurs
- Saling tukar informasi

The Corporate Entrepreneurship Process




Corporate Entrepreneurship

**Determining
how
entrepreneurial
projects will be
pursued**

- Corporate culture
- Leadership
- Penyelesaian masalah oleh struktur organisasi
- Pembelajaran kewirausahaan dan penghargaan

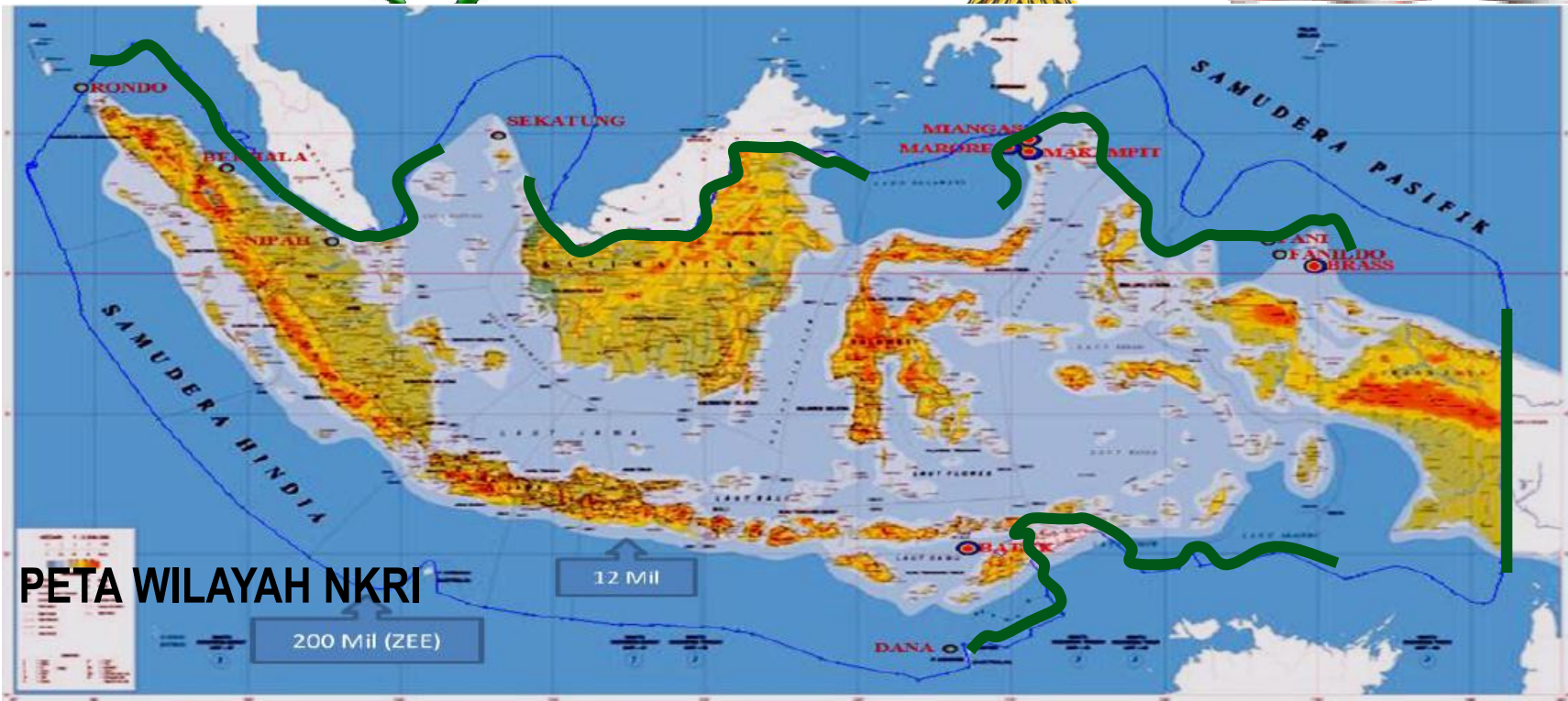
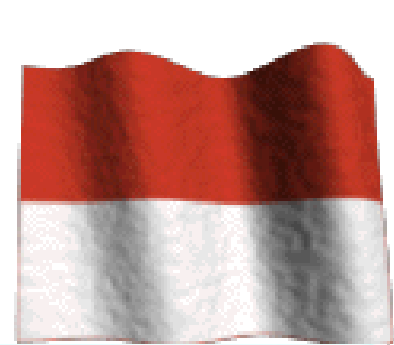
Corporate Culture



Corporate Culture
Organizations system of
principles, beliefs, and values.

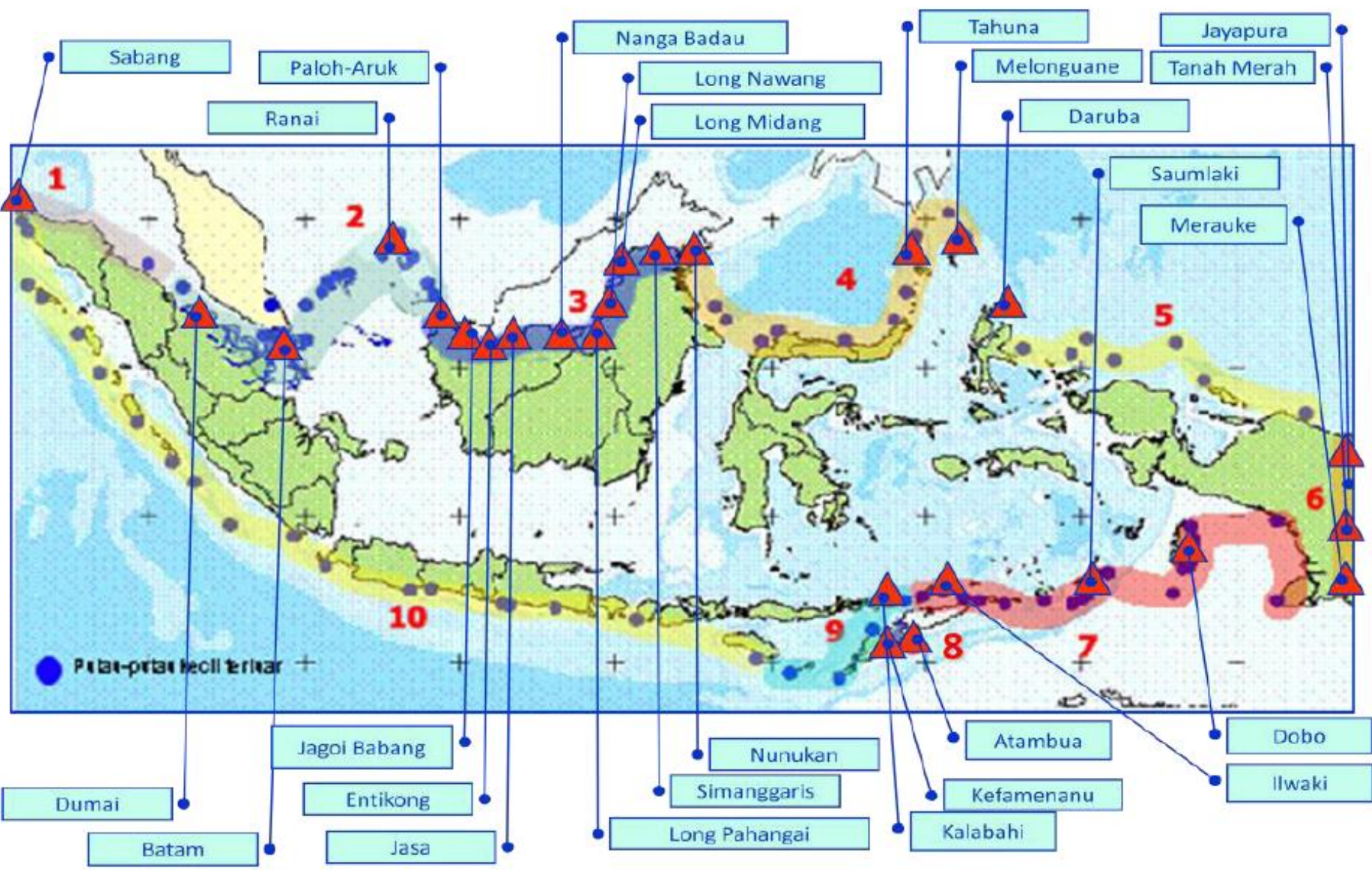
*Managerial philosophies,
communications networks, and
workplace environments and
practices all influence corporate
culture.*

VIII. Kepemimpinan Nasional



PETA WILAYAH NKRI

Pemanfaatan geografi Indonesia dilaksanakan seoptimal mungkin dengan mengembangkan seluruh potensi sumberdaya wilayah untuk menghasilkan kesejahteraan dan keamanan dlm rangka memperkuat ketahanan nasional



CGI, HDI, EGR dan GEDI Indonesia Diantara Negara-negara Asean dan G20

No	Negara	Global Competitive Index (GCI)		Human Development Index (HDI)		E-Government Readiness (EGR)		Global Entrepreneurship & Development Index (GEDI)	
		Nilai	Rank	Nilai	Rank	Nilai	Rank	Nilai	Rank
1	Singapore	5.48	3	0.94	23	0.70	23	0.56	15
2	Malaysia	4.88	26	0.83	66	0.61	34	0.36	31
3	Brunei Darussalam	4.75	28	0.92	30	0.47	87	-	-
4	Thailand	4.51	38	0.78	87	0.50	64	0.22	57
5	Indonesia	4.43	44	0.73	111	0.41	106	0.26	46
6	Vietnam	4.27	59	0.73	116	0.46	91	-	-
7	Philippines	3.96	85	0.75	105	0.50	66	0.13	70
8	Korea, Rep.	4.93	22	0.94	26	0.83	8	0.49	20
9	Saudi Arabia	4.95	21	0.84	58	0.49	70	0.38	30
10	China	4.84	27	0.77	92	0.50	65	0.28	40
11	South Africa	4.32	54	0.68	129	0.51	61	0.28	42
12	India	4.33	51	0.61	134	0.38	113	0.23	54
13	Brazil	4.28	58	0.81	75	0.57	45	0.23	55
14	Mexico	4.19	66	0.85	53	0.59	37	0.27	44
15	Turkey	4.25	61	0.81	79	0.48	76	0.27	43
16	Russian Federation	4.24	63	0.82	71	0.51	60	0.22	58
17	Argentina	3.95	87	0.87	49	0.58	39	0.30	36

Sumber: World Economic Forum (2010), UNDP (2009), E-Government Survey (2008), Acs and Szerb (2010)

Isyu penting pembangunan nasional

1. Globalisasi: transportasi internasional, teknologi informasi, dan kemajuan iptek, == kesenjangan ekonomi
2. Infrastruktur. Wilayah luas, terpisah laut, rawan pelintas batas, transportasi, komunikasi dan informasi, serta fasilitas pendidikan dan kesehatan (RPJMN 2010-2014).
3. Kualitas SDM dan sebarannya tidak merata; lemah dalam penguasaan teknologi berbasis maritim dan kelautan/pariwisata, pertanian.
4. Ragam budaya, kesenjangan sosial, rawan konflik, primordialisme
5. Penegakan hukum. rawan terhadap *illegal logging & fishing, human trafficking*), terorisme dan kejahatan lintas negara..

Akibatnya:

Tata kelola pemerintahan dalam posisi lemah untuk menjalankan fungsi layanan pemerintahan atau kehidupan sosial ekonomi masyarakat

>>> **kesejahteraan dan keamanan** menurun

Kepemimpinan Nasional



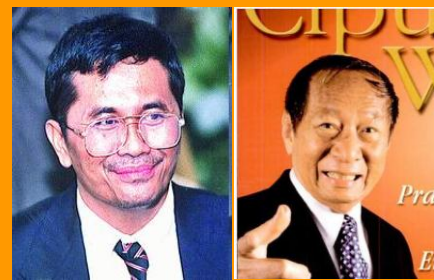
Nasionalisme

Daya Saing Wilayah



Pembangunan Wilayah

Kualitas SDM



Kewirausahaan

Ketahanan Nasional



Pembangunan Nasional



Kepemimpinan Nasional

1. Kepemimpinan nasional merupakan suatu sistem yang meliputi struktur, substansi dan budaya
2. kelompok pemimpin bangsa pada segenap strata kehidupan nasional (dlm Asta Gatra) pada bidang/sector profesi yang memiliki kemampuan dan kewenangan untuk mengarahkan/ mengerahkan kehidupan nasional
3. Seseorang atau sekelompok elit bangsa yang mampu melakukan proses kepemimpinan untuk *emppowerment all resources* menuju tercapainya tujuan nasional

PEMIMPIN NASIONAL

Memerlukan pemimpin yang kuat (*strong leader*) yang memiliki perpaduan perpaduan antara karakter seorang manajer, pemimpin, dan negarawan (Manager, Leader dan Statesman), dengan standar universal yang memiliki kemampuan sebagai “smart leader” yang mampu memadukan “hard power” dan “soft power”, tetapi juga merupakan personifikasi sebagai “good leader” yang mampu bertindak efektif dan etikal, serta dibekali dengan kesetiaan terhadap nilai-nilai dan wawasan kebangsaan.

Karakter “*Exstraordinary*” Dari Seorang Negarawan

1. Berbudi luhur (*magnanimity*);
2. Siap untuk berkorban (*self-sacrifice*) dan tanpa pamrih (*selflessness*);
3. Memiliki visi yang jelas (*clear vision*);
4. Bijaksana (*excellence virtues*);
5. Teguh hati (*courageous, versed -memahami dan taat - in the principle*);
6. Rasa keadilan (*sense of justice*) yang tinggi;
7. Memiliki prediksi jauh ke depan (*futurologist*), *tidak sekedar reaktif, tetapi juga proaktif dan antisipatif*;
8. Memiliki “*extraordinary capability*”;
9. Memiliki karya monumental yang relatif langgeng dan universal;
10. Cinta damai, anti kekerasan, toleran dan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan;
11. Memiliki keuletan (*tenacity*);
12. Bermartabat (*dignified*);
13. Berjiwa besar/legowo;
14. Diakui dan dihormati oleh masyarakat, nasional dan internasional;
15. Demokratis dan menjunjung tinggi nilai-nilai ham;
16. Memiliki keberanian (*bravery, courage*);

Karakter “*Exstraordinary*” Dari Seorang Negarawan

17. Nonpartisan dalam memperjuangkan kepentingan atau kesejahteraan umum;
18. Bijaksana, kearifan, “*skill*” dan visi yang luas (*bold vision*) di dalam menjalankan tugas kenegaraan dan menangani masalah publik;
19. Selalu “*energetic*” dan tak kenal menyerah;
20. Selalu mendemonstrasikan “*intellectual honesty*” dan tidak pernah bertolok ukur ganda ;
21. Selalu berfikir sistemik (*system thinker : wholism, openness, interrelatedmness, value transformation, control mechanism*);
22. Setia pada nilai absolut yang universal bahwa setiap orang harus memperlakukan orang lain seperti memperlakukan dirinya sendiri;
23. Selalu konsisten antara idealisme dan perbuatan;
24. Selalu menjaga integritas atas dasar moralitas yang tinggi.
25. Selalu terbuka dalam pengambilan keputusan
26. Sederhana, rendah hati (*humble*);
27. Selalu berfikir strategis dan tidak pernah ragu-ragu dalam keadaan kritis untuk mengambil langkah-langkah yang signifikan (*decisive*);

Indeks Kepemimpinan Nasional Indonesia (IKNI) atau *Indonesian National Leadership Indexs (INLI)*

IKNI mengandung identifikasi terhadap 4 (empat) kategori Cita Susila (moralitas) dan Akuntabilitas (rasa tanggung jawab) sebagai “key variables”, yaitu:

1. Moralitas dan Akuntabilitas yang bersifat Sipil atau Individual;
2. Moralitas dan Akuntabilitas yang bersifat Sosial Kemasyarakatan;
3. Moralitas dan Akuntabilitas yang bersifat Institusional atau Kelembagaan; dan
4. Moralitas dan Akuntabilitas yang bersifat Global.

Moralitas dan Akuntabilitas

Individual

Sosial

NO	INDIKATOR	PARAMETER (TERUKUR)					TOTAL SCORE
		BAIK SEKALI	BAIK	CUKUP	KURANG	KURANG SEKALI	
1	TAQWA/IMAN KEPADA TUHAN YME a. NILAI-NILAI SPIRITUAL b. NILAI-NILAI TOLERANSI						20 (*a 10)
2	NILAI-2 PERSONAL YG JELAS: a. ETIKA b. INTEGRITAS						20 (*a 10)
3	KECAKAPAN DAN KEMAMPUAN a. KECERDASAN "BERFIKIR STRATEGIS, KOMPREHENSIF & BERWAWASAN IPEK" b. PENYAMPAIAN PEMIKIRAN SECARA JERNIH "BERDEBAT SCR ELEGAN & HORMATI PENDAPAT YG BERBEDA" c. MEMADUKAN HARD AND SOFT POWER d. BERTANGGUNG JAWAB "PENGAMBILAN KEPUTUSAN"						40 (*a 10)
4	KONDISI KESEHATAN PRIMA (JASMANIAH & ROHANIAH)						10
5	KELUARGA "HARMONIS"						10
TOTAL SCORE							100

NO	INDIKATOR	PARAMETER (TERUKUR)					TOTAL SCORE
		BAIK SEKALI	BAIK	CUKUP	KURANG	KURANG SEKALI	
1	MAMPU GALI KARAKTER KEPEMIMPINAN YANG BERSUMBER "NILAI AGAMA DAN BUDAYA"						10
2	MAMPU BERINTERAKSI DENGAN LINGKUNGAN: a. KOMUNIKASI "SERAP ASPIRASI" b. MEMBANGUN KEPERCAYAAN "PENERIMAAN MASYARAKAT" c. TGGUNGJWB SOSIAL "KEBERSAMAAN" d. TUMBUHKAN HARAPAN BARU						40 (*a 10)
3	TUMBUHKAN OPTIMISME MASYARAKAT: a. TINGKAT KEHADIRAN "SECARA FUNGSIONAL" b. SEMANGAT CIPTAKAN KADER						20 (*a 10)
4	TINGKAT DUKUNGAN: a. LINTAS SEKTORAL (SUPRA-INFRA-SUB STRUKTUR) b. BANGUN KERJASAMA/KOALISI						20 (*a 10)
5	KEDUDUKAN DALAM SURVEI "AKSEPTABILITAS"						10
TOTAL SCORE							100

Moralitas dan Akuntabilitas

Institusional

NO	INDIKATOR	PARAMETER (TERUKUR)					TOTAL SCORE
		BAIK SEKALI	BAIK	CUKUP	KURANG	KURANG SEKALI	
1	MEMILIKI KARAKTER "NEGARAWAN" (KARYA & KEPRIADIANNYA DIHORMATI NEGARA LAIN) -----						10
2	MEMILIKI WAWASAN: ----- a. REGIONAL & GLOBAL "BANGUN KEPEMIMPINAN BERSAMA" b. POLITIK LUAR NEGERI BEBAS AKTIF						20 (*a 10)
3	JAGA SEMANGAT KEMITRAAN "HORMATI KERAGAMAN BUDAYA" ----- a. PUAN DIPLOMASI b. KERMA BI / MULTILATERAL						20 (*a 10)
4	KESADARAN THD BHY KAM KOMPREHENSIF ----- a. STATE SECURITY b. HUMAN SECURITY c. BATAS WIL. ANTAR NEG						30 (*a 10)
5	KEMAMPUAN MENINGKATKAN KEDUDUKAN INDONESIA DIMATA INTERNASIONAL "TIDAK KORBANKAN JATIDIRI BANGSA HADAPI GLOBALISASI" ----- a. PEMBERANTASAN TNOC b. WUJUDKAN PERDAMAIAN DUNIA						20 (*a 10)
TOTAL SCORE							100

Global

NO	INDIKATOR	PARAMETER (TERUKUR)					TOTAL SCORE
		BAIK SEKALI	BAIK	CUKUP	KURANG	KURANG SEKALI	
1	KESETIAAN DAN KETAATAN: ----- a. IDEOLOGI NEGARA b. KONSTITUSI / PERUNDANG-UNDANGAN c. CITA-2 DAN TUJUAN NASIONAL d. MENJUNJUNG SUPREMASI HUKUM & HAM						40 (*a 10)
2	MEMPUNYAI PEMIKIRAN: ----- a. IMAGINATIVE DAN VISIONER (TRANSFORMASIONAL) b. RESPONSIF, TRANSPARAN DAN AKUNTABEL c. SEMANGAT PERUBAHAN						30 (*a 10)
3	PUAN MKATKAN KINERJA DAN LAKUKAN SESUATU SECARA TIDAK TERDUGA DLM KONDISI KRISIS (KEP.TEGAS, TEPAT WAKTU & KONSISTEN) -----						10
4	REKAM JEJAK "JABATAN KARIER / POLITIK" -----						10
5	PUAN BERI INSPIRASI DAN STIMULASI DLM BANGUN SUB SISTEM KEPEMIMPINAN -----						10
TOTAL SCORE							100

Indeks Kepemimpinan Nasional Indonesia (IKNI), mencerminkan

1. Pembentukan karakter nasional (*national character building*) yang bertumpu pada integritas dengan moralitas dan akuntabilitas
2. Integritas, kapabilitas dan akseptabilitas seorang kandidat pemimpin;
3. sesuai dengan nuansa tujuan nasional (Pembukaan UUD NRI tahun 1945).
4. “*intelligence quotient*” (IQ); “*spiritual quotient*” (SQ); dan “*emotional quotient*” (EQ).

Prioritas Permasalahan Nasional

1. Penuntasan agenda reformasi nasional;
2. Pengurangan angka kemiskinan;
3. Pengurangan angka pengangguran;
4. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi;
5. Mengatasi penyakit infeksi menular;
6. Mengatasi degradasi lingkungan;
7. Mengatasi potensi konflik internal dan eksternal antar negara;
8. Membatasi penyebaran senjata-senjata pemusnah massal;
9. Kerja sama dengan negara lain (*security cooperation*) untuk mengatasi terorisme internasional dan kejahatan transnasional terorganisasi (*trans-national organized crimes*);
10. Meningkatkan ketahanan pangan dan ketahanan energi (alternatif);
11. Upaya untuk mengatasi dampak “*global financial crisis*” yang saat ini juga mulai dirasakan Indonesia.

Tugas 7

- Bagaimanakan karakter/kemampuan pemimpin pada tugas no 1 dan 2?
Manakah yang menunjukkan wawasan kebangsaan, berorientasi keberagaman, menghormati perbedaan?

TERIMAKASIH