

**MERUBAH MINDSET ASN MENJADI DISRUPTIVE MINDSET
SEBAGAI FAKTOR PENENTU SUKSESNYA IMPLEMENTASI
INDUSTRI 4.0 DI INDONESIA**

Rame Soekarsono
Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI
soekarsono@stiami.ac.id

Abstrak. Pola pikir yang mengganggu dari pegawai negeri sipil (ASN) adalah dasar yang paling penting dalam persiapan industri 4.0. penerapan di Indonesia. Pola Pikir yang Mengganggu adalah Pola Pikir untuk Masa Depan. Pola pikir adalah serangkaian asumsi, metode, atau notasi yang dimiliki oleh satu atau lebih orang atau kelompok orang. Pola pikir juga dapat dilihat sebagai insiden pandangan dunia seseorang atau filosofi hidup. Pola pikir ASN adalah pandangan dunia atau filosofi hidup ASN.

Pandangan dunia ASN akan menentukan bagaimana layanan mereka dalam pekerjaan dan aktivitasnya terkait dengan penerapan industri 4.0. Cara mengembangkan pola pikir ASN menjadi Pola pikir Disruptive menurut Christopher Hitchens, melalui Jean-Paul Sarte, ada 7 poin yang harus diterapkan oleh setiap ASN: 1. Jangan Pernah Berhenti Mempertanyakan Kepercayaan Inti. 2. Bacalah Dengan Sangat Baik - Terutama Mereka yang Anda Tidak Setuju. 3. Jangan pernah melewatkan kesempatan untuk bepergian ke luar negara asal Anda. 4. Berteman dengan Orang-Orang yang Tidak Biasanya Anda Asosiasikan. 5. Mengakui Bahwa Perubahan adalah Satu-Satunya yang Konstan. 6. Ambil Risiko - Minta Pengampunan Daripada Izin. 7. Dorong dan Belajar Dari Kegagalan.

Kata kunci: disruptive, mindset, ASN, industri 4.0.

Abstract. Disruptive mindset of the civil servant (ASN) is the most important basic in the preparation of industry 4.0. imlementation in Indonesia. A Disruptive Mindset is a Mind Set for the Future. A mindset is a set of assumptions, methods, or notations held by one or more people or groups of people. A mindset can also be seen as incident of a person's world view or philosophy of life. An ASN mindset is an ASN's world view or philosophy of life. An ASN's

World view will determine how do their service in his or her job and activity related to the implementation of industry 4.0. How to develope an ASN mindset to be a Disruptive Mindset according to Christopher Hitchens, via Jean-Paul Sarte, there are 7 points should be implemented by every ASN : 1. Never Stop Questioning Core Beliefs. 2. Be Extremely Well Read -- Especially of Those You Disagree With. 3. Never Miss an Opportunity to Travel Outside Your Home Country. 4. Make Friends with People You Wouldn't Normally Associate With. 5. Recognize That Change is the Only Constant. 6. Take Risks -- Ask for Forgiveness Rather than Permission. 7. Encourage and Learn From Failure.

Keywords: disruptive, mindset, ASN, industry 4.0.

LATAR BELAKANG

Mindset ASN atau sebelumnya diidentikan dengan istilah mentalitas PNS, sejak lama sudah menjadi bahan diskusi secara umum. Bahkan antropolog Indonesia terkenal Koentjaraningrat dalam bukunya "Kebudayaan Mentalitas dan Pembangunan" (2002) memasalahkan apakah mentalitas pegawai (saat itu) sesuai

dengan pembangunan ? Karena menurut Koentjaraningrat "mentalitas pembangunan ialah suatu usaha mengadaptasi teknologi juga memerlukan suatu mentalitas yang menilai tinggi hasrat berexplorasi tetapi juga mutu dan ketelitian. Suatu bangsa yang hendak mengintensifkan usaha untuk pembangunan harus berusaha menilai tinggi orientasi ke masa depan dan

akhirnya menilai tinggi mentalitas. Untuk membangun mentalitas pembangunan sikap tak percaya pada diri sendiri yang memburuk rupanya adalah suatu kegagalan yang harus dihindari terutama pada usaha bidang pembangunan. Selain itu untuk melancarkan mentalitas pembangunan ada empat cara yaitu dengan memberi contoh yang baik, dengan memberi perangsang yang cocok, dengan persuasi dan penerangan, dan dengan pembinaan dan pengasuhan suatu generasi yang baru untuk masa yang akan datang sejak kecil.”

Pengertian “*mindset*” dalam *the Cambridge English Dictionary* adalah “*a person's way of thinking and their opinions.*”

(<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/mindset>) *Mindset* menurut Kamus tersebut diartikan sebagai: “suatu cara berfikir atau pendapat dari seseorang.” Sedangkan sinonim dari *mindset* adalah “*mentality* (mentalitas, daya otak, kapasitas otak) atau outlook (pandangan, harapan, ramalan).”

Menurut *Collins English dictionary* definisi *mindset*, sebagai berikut: “*Mindset also mind-set. If you refer to someone's mindset, you mean their general attitudes and the way they typically think about things. We have to change people's mindsets and motivate them.*” (<https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/mindset>)

Terjemahan bebasnya sebagai berikut/ “*Mindset* juga disebut *mind-set*. Apabila anda merujuk kepada *mindset* seseorang, yang anda maksud adalah sikap sikap secara umumnya dan tipikal cara berfikirnya tentang sesuatu. Kita harus merubah *mindset* orang dan memotivasi mereka.”

Menurut penulis *mindset* atau mentalitas ASN sebenarnya terus berkembang seiring dengan perkembangan pola pikir dan kepribadian seseorang. *Mindset* juga berubah sesuai dengan ilmu dan teknologi yang dikuasai oleh seseorang termasuk para ASN.

Sebagaimana diketahui tingkat pendidikan para ASN dari waktu ke waktu terus meningkat sesuai dengan perkembangan zaman dan persyaratan masuk menjadi ASN. Pertanyaannya apakah tingkat perkembangan *mindset* ASN sudah memadai guna mengimplementasikan gelombang revolusi industry 4.0. ? Asumsi penulis mungkin sudah ada ASN yang sudah siap dan memenuhi syarat, tetapi mungkin sebagian besar atau sebagian yang bekerja langsung berkaitan dengan implementasi industry 4.0. masih perlu dikembangkan atau dirubah *mindset*nya agar kesuksesan implementasi industry 4.0. menjadi lebih besar.

Tidak berlebihan bila Yuddy Chrisnandi mantan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan-RB) pernah mengatakan, perubahan *mindset* atau pola pikir dan *culture set* bagi aparatur sipil negara (ASN) sangat penting guna meningkatkan kinerja birokrasi.

“Aparatur negara perlu mengubah pola pikir dan pola tindak, yang tadinya minta dilayani menjadi melayani, itu yang dinamakan revolusi mental.” (<https://id.beritasatu.com/home/mindsetaparatur...diubah.../101246>)

Berdasarkan uraian di atas penulis mencoba mengajukan makalah ini dengan judul : MERUBAH *MINDSET* ASN MENJADI *DISRUPTIVE MINDSET* SEBAGAI FAKTOR PENENTU SUKSESNYA IMPLEMENTASI INDUSTRI 4.0 DI INDONESIA.

RUMUSAN MASALAH

1. Apa *Disruptive Mindset* ASN ?
2. Bagaimana Perkembangan Gelombang Industri 4.0. di Indonesia?
3. Bagaimana merubah *mindset* ASN menjadi *Disruptive Mindset* dalam implementasi industry 4.0.?

PEMBAHASAN.

Disruptive Mindset ASN

Carol Dweck penulis buku psikologi terkemuka: “*Mindset: The New Psychology of Success*”, dikatakan bahwa manusia memiliki kepercayaan dasar tentang bagaimana kita melihat dan mempercayai karakter pribadi kita. Sebuah pola pikir tetap (selanjutnya akan disebut: *Fixed Mindset*) mempercayai bahwa karakter, kecerdasan, kemampuan dan kreativitas adalah sebuah bawaan / bakat yang tetap yang tidak bisa diganti.

Sebaliknya pola pikir bertumbuh (selanjutnya akan disebut: *Growth Mindset*) percaya bahwa kegagalan bukanlah sebuah bukti bahwa seseorang tidak cerdas, namun merupakan sebuah tantangan untuk berkembang dan meningkatkan kemampuannya.

Dua pola pikir ini berpengaruh sangat besar terhadap kesuksesan maupun kegagalan seseorang dibidang kerja, *hobby*, personal dan sangat mempengaruhi tingkat kebahagiaan seseorang. (<https://apaperbedaan.com/fixed-and-growth-mindset/Tr>)

Arti “mental” secara definitif belum ada kepastian yang jelas dari para ahli kejiwaan. Secara etimologi kata “mental” berasal dari bahasa Yunani, yang mempunyai pengertian sama dengan pengertian psyche, artinya psikis, jiwa atau kejiwaan. Selanjutnya James Draver

memaknai mental yaitu “*revering to the mind*” maksudnya adalah sesuatu yang berhubungan dengan pikiran atau pikiran itu sendiri. (hakamabbas.blogspot.com/2014/01/pengetahuan-mental.html).

Apa makna dari *Disruptive Mindset* ? Jasmine Eskenzi, *Communications and Ecosystem Manager*, Collider Health mengatakan bahwa: “*A Disruptive Mindset is a Mind Set for the Future.*” *Disruption* – satu kata yang kita temukan yang amat sering mengganggu kita di media, bahwa kita mulai kehilangan arti yang sebenarnya. (Jasmine Eskenzi, *Communications and Ecosystem Manager*, Collider Health <https://www.colliderhealth.com/blog/a-disruptive-mindset-is-a-mind-set-for-the-future>) September 24, 2018

Patti Fletcher (2018) mengemukakan sebagai berikut:

Mindset adalah sesuatu yang memiliki kekuatan. Mindset kita menentukan segalanya: apa yang diyakini sebagai kebenaran, system nilai kami dan tindakan yang kami lakukan. Berita baiknya bahwa ada jalan untuk merubah mindset anda, merubah tindakan anda dan merubah masa depan anda, digambarkan sebagai berikut:



Image credit: PSDNetwork, LLC

Jangan menunggu kompetitor merubah (*disrupt*) bisnis anda—rubah (*disrupt*) diri anda, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Definisikan perubahan mindset anda (*Define your disrupter mindset*).

Sesuai dengan transformasi pribadi anda, coba batasi perubahan mindset anda hanya satu sampai tiga. Adalah sangat sulit untuk merubah banyak hal dalam satu waktu.

Setelah anda ahli dalam disrupter mindset, anda dapat menggantinya dengan area

focus baru. you can replace them with new focus areas. Disrupsi palsu (*Fake Disruption*): 3 perusahaan yang menyatakan merunah permainan—tetapi nyatanya tidak.

Identifikasi mindset status quo anda (*Identify your status quo mindset*).

Akhirnya, mindset status quo adalah bahwa dalam rangka menjadi seseorang yang dipengaruhi, seseorang yang dapat mendorong transformasi secara memadai, pertama anda perlu bekerja keras terhadap apa yang anda inginkan, menghasilkan uang yang banyak dan kekuasaan dan kemudian anda dapat menjadi bersuara dan leader of disruption. Kaitan Disruption adalah lebih dari slogan yang menjadi kenyataan.

Jelaskan pengaruh dari kehidupan disrupter mindset anda (*Explain the impact of living your disrupter mindset*).

Ambil selangkah ke belakang. Berfikir tentang dampak dari berada dalam mindset status quo, dimana semua tindakan adalah didorong oleh perilaku

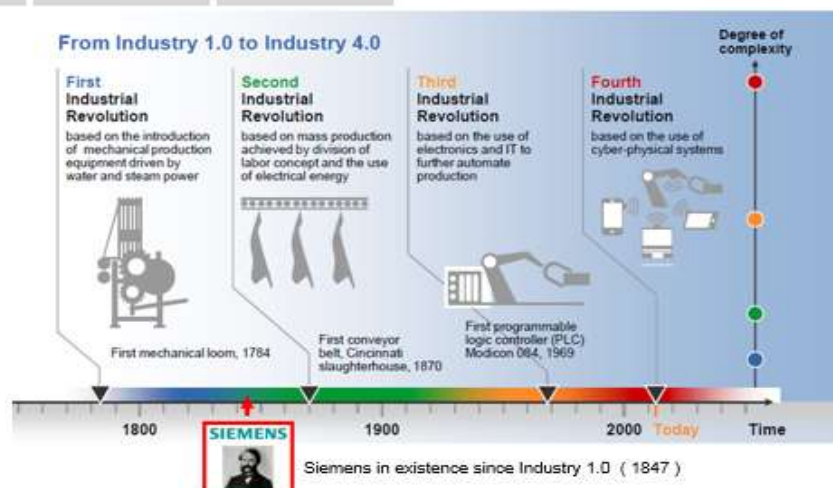
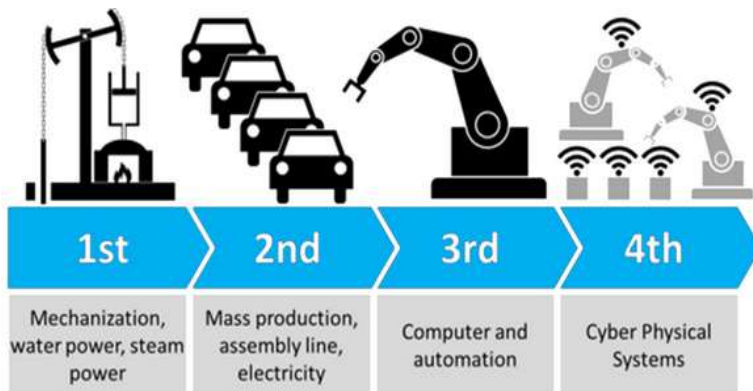
yang telah anda miliki. Kemungkinannya, segala sesuatu akan tetap sama atau menjadi lebih buruk. Kita hidup dalam dunia yang terus berubah yang mengakibatkan peningkatan kompleksitas. Apabila anda tidak merubah mindset anda, akhirnya perilaku anda, tidak akan terjadi perubahan.

(Patti Fletcher (2018)
<https://www.entrepreneur.com/article/312925>)

Bagaimana Perkembangan Gelombang Industri 4.0. di Indonesia

Industry 4.0 adalah suatu nama yang diberikan kepada kecenderungan otomatisasi dan pertukaran data dalam teknologi manufaktur. Ini termasuk *cyber-physical systems, the Internet of things, cloud computing and cognitive computing*. Industry 4.0 biasanya dirujuk sebagai revolusi industry ke empat, yang tahap-tahapnya dapat digambarkan sebagai berikut:

https://en.wikipedia.org/wiki/Industry_4.0)



Bagaimana Perkembangan Gelombang Industri 4.0. di Indonesia

Erlangga Hartarto Menteri Perindustrian dalam menyambut Roadmap Industri 4.0. sebagai berikut: “Fourth Industrial Revolution (“4IR”) atau Revolusi Industri 4.0 tidak hanya berpotensi luar biasa dalam merombak industri, tapi juga mengubah berbagai aspek kehidupan manusia.

Kita telah melihat banyak negara, baik negara maju maupun negara berkembang, yang telah memasukkan gerakan ini ke dalam agenda nasional mereka sebagai salah satu cara untuk meningkatkan daya saing di kancah pasar global. 4IR sudah pasti akan menuju Indonesia dan kita siap untuk mengimplementasikannya”.

(www.kemenperin.go.id/download/18384)

. Selanjutnya dalam Roadmap Making Indonesia 4.0. dicanangkan sebagai berikut:

Indonesia berkomitmen untuk membangun industri manufaktur yang kokoh.

Untuk merevitalisasi industri manufaktur, Indonesia berkomitmen untuk mempercepat implementasi 4IR. Inisiatif Making Indonesia 4.0 ini memberikan potensi besar untuk melipatgandakan produktifitas tenaga kerja, sehingga dapat meningkatkan daya saing global dan mengangkat pangsa pasar ekspor global. Ekspor yang lebih tinggi akan membuka lebih banyak lapangan pekerjaan, sehingga konsumsi domestik menjadi lebih kuat dan Indonesia dapat menjadi salah satu dari 10 besar ekonomi dunia.

Menjadi 10 besar kekuatan ekonomi dunia berdasarkan PDB

Indonesia berencana untuk menjadi salah satu dari 10 kekuatan ekonomi terbesar di dunia berdasarkan PDB pada tahun 2030. Sejauh ini Indonesia telah merasakan pertumbuhan ekonomi yang sehat, dengan PDB yang terus menanjak sebanyak 11 tingkat, dari posisi 27 ditahun

2000 sampai posisi 16 di tahun 2016, berkat konsumsi dan investasi domestik yang kuat. Ke depan, Indonesia akan menggali potensi ekspor netto-nya sebagai pendorong ekonomi, dengan memperbaiki produktifitas dan penerapan inovasi dalam industri.

Mengandalkan rasio produktifitas-terhadap-biaya

Untuk meningkatkan daya saing di pasar global, Indonesia harus berfokus pada pengurangan output dari biaya dasar buruh saat ini, sehingga dihasilkan produktifitas dan profitabilitas yang berdaya saing. Situasi kondusif ini akan mendorong pelaku industri untuk menginvestasikan kembali keuntungan yang mereka peroleh ke dalam bentuk aset produktif, sehingga menciptakan siklus ekonomi yang bermanfaat.

Mendorong ekspor netto menjadi 10 persen dari PDB

Indonesia pernah menjadi salah satu negara dengan ekspor netto tertinggi di ASEAN. Namun, keunggulan tersebut terlihat menurun dalam kurun waktu terakhir dengan berkurangnya angka ekspor netto (sebagai persentase PDB) dari 10 persen di tahun 2000 menjadi 1 persen di tahun 2016. Dengan inisiatif Making Indonesia 4.0, Indonesia berkeinginan untuk mengangkat pangsa pasar ekspor globalnya, untuk mewujudkan lebih banyak lapangan pekerjaan dan meraih kembali kejayaan ekspor netto, melalui pencapaian ekspor netto 10 persen dari PDB pada tahun 2030.

Menganggarkan 2 persen dari PDB untuk penelitian dan pengembangan

Aktivitas penelitian, pengembangan, desain dan inovasi diperlukan untuk meningkatkan kemampuan suatu bangsa dalam penguasaan teknologi. Melalui Making Indonesia 4.0, Indonesia berkomitmen agar porsi penelitian, pengembangan, desain dan inovasi dapat mencapai 2 persen dari PDB untuk

mendorong inisiatif penguasaan dan pengembangan teknologi di masa datang.

10% net export contribution to GDP Top 10 global economy National Aspiration: 2x productivity-cost Ratio 2% R&D spending to GDP Making Indonesia 4.0

Indonesia akan membangun lima sector manufaktur dengan daya saing regional 4IR mencakup beragam teknologi canggih, seperti kecerdasan buatan (AI), Internet of Things (IoT), wearables, robotika canggih, dan 3D printing.

Indonesia akan berfokus pada lima sektor utama untuk penerapan awal dari teknologi ini, yaitu:

1. makanan dan minuman,
2. tekstil dan pakaian,
3. otomotif,
4. kimia, dan
5. elektronik.

Sektor ini dipilih menjadi fokus setelah melalui evaluasi dampak ekonomi dan kriteria kelayakan implementasi yang mencakup ukuran PDB, perdagangan, potensi dampak terhadap industri lain, besaran investasi, dan kecepatan penetrasi pasar. Indonesia akan mengevaluasi strategi dari setiap fokus sektor setiap tiga sampai empat tahun untuk meninjau kemajuannya dan mengatasi tantangan pelaksanaannya. Indonesia akan mendorong 10 prioritas nasional dalam inisiatif "Making Indonesia 4.0"

Hampir seluruh sektor manufaktur Indonesia menghadapi tantangan yang serupa, mulai dari ketersediaan bahan baku domestik hingga kebijakan industri. Beberapa faktor yang menghambat industri Indonesia seringkali bersifat lintas sektoral.

Oleh karenanya, Making Indonesia 4.0 memuat 10 inisiatif nasional yang bersifat lintas sektoral untuk mempercepat perkembangan industri manufaktur di Indonesia, dengan cara sebagai berikut:

Perbaikan alur aliran barang dan material

Indonesia bergantung pada impor bahan baku maupun komponen bernilai tinggi, khususnya di sektor kimia, logam dasar, otomotif, dan elektronik. Indonesia akan memperkuat produksi local pada sektor hulu dan menengah melalui peningkatan kapasitas produksi dan percepatan adopsi teknologi. Indonesia akan mengembangkan rancangan jangka panjang untuk perbaikan alur aliran barang dan material secara nasional dan menyusun strategi sumber material.

Desain ulang zona industri

Indonesia telah membangun beberapa zona industri di penjuru negeri. Indonesia akan mengoptimalkan kebijakan zona-zona industri ini termasuk menyelaraskan peta jalan sektor sektor yang menjadi fokus dalam Making Indonesia 4.0 secara geografis, serta peta jalan untuk transportasi dan infrastruktur. Untuk mengoptimalkan penggunaan lahan, Indonesia akan mengevaluasi zona-zona industri yang ada dan akan membangun satu peta jalan zona industri yang komprehensif dan lintas industri.

Mengakomodasi standar-standar keberlanjutan (sustainability)

Komunitas global telah menyuarakan kekhawatiran terkait keberlanjutan di berbagai sektor. Indonesia melihat tantangan keberlanjutan sebagai peluang untuk membangun kemampuan keberlanjutan berbasis teknologi bersih, EV, biokimia, dan energi terbarukan. Oleh karenanya, Indonesia akan berusaha memenuhi persyaratan keberlanjutan di masa mendatang, mengidentifikasi aplikasi teknologi dan peluang pertumbuhan ramah lingkungan, serta mempromosikan lingkungan yang kondusif (termasuk peraturan, pajak dan subsidi) untuk investasi yang ramah lingkungan.

Memberdayakan UMKM

Hampir 70 persen tenaga kerja Indonesia bekerja untuk usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Pemerintah Indonesia berkomitmen untuk mendukung pelaku usaha UMKM dengan membangun platform e-commerce untuk UMKM, petani dan pengrajin, membangun sentra sentra teknologi (technology bank) dalam rangka meningkatkan akses UMKM terhadap akuisisi teknologi, dan memberikan dukungan mentoring untuk mendorong inovasi.

Membangun infrastruktur digital nasional

Untuk mendukung Peta Jalan Making Indonesia 4.0, Indonesia akan melakukan percepatan pembangunan infrastruktur digital, termasuk internet dengan kecepatan tinggi dan digital capabilities dengan kerjasama pemerintah, publik dan swasta untuk dapat berinvestasi di teknologi digital seperti cloud, data center, security management dan infrastruktur broadband. Indonesia juga akan menyelaraskan standar digital, sesuai dengan norma-norma global, untuk mendorong kolaborasi antar pelaku industri sehingga dapat mempercepat transformasi digital.

Menarik minat investasi asing

Indonesia perlu melibatkan lebih banyak pelaku industri manufaktur terkemuka untuk menutup kesenjangan teknologi dan mendorong transfer teknologi ke perusahaan lokal. Untuk meningkatkan FDI, Indonesia akan secara aktif melibatkan perusahaan manufaktur global, memilih 100 perusahaan manufaktur teratas dunia sebagai kandidat utama dan menawarkan insentif yang menarik, dan berdialog dengan pemerintah asing untuk kolaborasi tingkat nasional.

Peningkatan kualitas SDM

SDM adalah hal yang penting untuk mencapai kesuksesan pelaksanaan Making Indonesia 4.0. Indonesia berencana untuk merombak kurikulum pendidikan dengan lebih menekankan pada STEAM (Science, Technology, Engineering, the Arts, dan Mathematics), menyelaraskan kurikulum pendidikan nasional dengan kebutuhan industri di masa mendatang. Indonesia akan bekerja sama dengan pelaku industri dan pemerintah asing untuk meningkatkan kualitas sekolah kejuruan, sekaligus memperbaiki program mobilitas tenaga kerja global untuk memanfaatkan ketersediaan SDM dalam mempercepat transfer kemampuan.

Pembangunan ekosistem inovasi

Ekosistem inovasi adalah hal yang penting untuk memastikan keberhasilan Making Indonesia 4.0. Pemerintah Indonesia akan mengembangkan cetak biru pusat inovasi nasional, mempersiapkan percontohan pusat inovasi dan mengoptimalkan regulasi terkait, termasuk diantaranya yaitu perlindungan hak atas kekayaan intelektual dan insentif fiskal untuk mempercepat kolaborasi lintas sektor antara pelaku usaha swasta/BUMN dengan universitas.

Insentif untuk investasi teknologi Insentif memiliki potensi untuk menggerakkan inovasi dan adopsi teknologi.

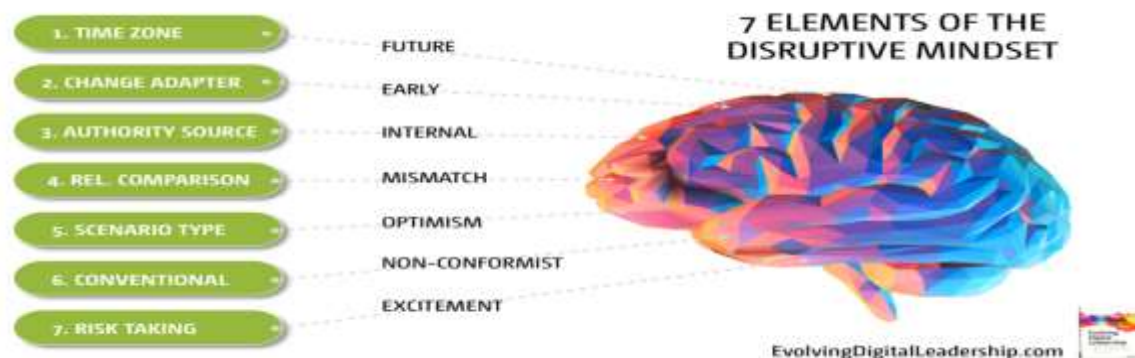
Oleh karena itu, pemerintah Indonesia akan mendesain ulang rencana insentif adopsi teknologi, seperti subsidi, potongan pajak perusahaan, dan pengecualian bea pajak impor bagi perusahaan yang berkomitmen untuk menerapkan teknologi 4IR. Selain itu, Indonesia akan meluncurkan dana investasi negara untuk dukungan pendanaan

tambahan bagi kegiatan investasi dan inovasi di bidang teknologi canggih.

Harmonisasi aturan dan kebijakan

Indonesia berkomitmen melakukan harmonisasi aturan dan kebijakan untuk mendukung daya saing industri dan memastikan koordinasi pembuat kebijakan yang erat antara kementerian dan lembaga terkait dengan pemerintah daerah. (www.kemenperin.go.id/download/18384)

Merubah mindset ASN menjadi Disruptive Mindset dalam implementasi Industri 4.0.



(<https://medium.com/.../how-to-build-a-disruptive-organization-part-1-of-3-the-disrupt...>)

Selanjutnya dijelaskan bahwa *disruptiveness* bertambah secara dramatis ketika kita memahami dan menanamkan tiga elemen di bawah ini:

1. Disruptive Mindset
2. Disruptive Strategy
3. Disruptive Leadership

Terkait butir 1. sampai 3. tersebut dijelaskan juga 7 elemen dari *Disruptive Mindset* dan bagaimana beberapa orang dan anggota mengembangkan tingkat *disruption* yang lebih tinggi.

DISRUPTIVE MINDSET

James Brett selanjutnya merinci ke 7 elemen penting dari *Disruptive Mindset* dan menjelaskan bagaimana mereka melipatgandakannya untuk meningkatkan *disruptive. Mindset* kita dibuat dari pola pikir yang dibentuk oleh *meta-program* yang kita proses di dalam pikiran (*minds*)

James Brett- *Evolving Digital Leadership*, 20 September 2018 berbicara tentang Bagaimana Mengembangkan Suatu Organisasi Disruptive, menjelaskan bahwa dalam otak manusia ada 7 elemen terkait Disruptive Mindset, yaitu:

1. Time zone (Future)
2. Change adapter (Early)
3. Authority source (Internal)
4. Rel. Comparison (Mismatch)
5. Scenario type (Optimism)
6. Conventional (Non Conformist)
7. Risk taking (Excitement)

Selanjutnya digambarkan sebagai berikut:

kita. Sesuai namanya menyiratkan, meta-program adalah seperti *microservices*—potongan kecil atau perangkat lunak (*software*) yang menjalankan pada tingkat suatu *meta* di otak, menciptakan suatu kerangka berfikir (*creating a frame of mind*).

Meta-programs dikonfigurasi oleh pikiran ulang dan emosi-emosi serta situasi mental kita yang beradaptasi sepanjang waktu.

Banyak meta-program ini yang dibentuk saat awal kehidupan kita dan menjadi sifat utama (kunci) dari kepribadian kita. Menurut John David Hoag (2019): “Meta Program adalah proses-proses mental yang mengelola, memberi petunjuk dan mengarahkan proses-proses mental lain. Dengan kata lain, mereka adalah proses-proses tentang atau pada suatu tingkat lebih (meta ke)

proses-proses mental yang mereka pengaruhi. (NLP Meta Programs, by John David Hoag. (www.nlppls.com/articles/metaPrograms.php))

Berita besarnya adalah bahwa meta-program itu dapat diprogram ulang ! Seperti kebiasaan, yang perlu waktu dan usaha, tetapi kita dapat merubahnya. Kadang-kadang dia berubah sendiri tanpa disadari sedikitpun oleh kita. Kadang-kadang dia perlu tindakan nyata yang focus, kemauan yang kuat dan waktu untuk berubah.

The 7 Meta-Programs of the Disruptive Mindset

Otak kita menjalankan 60 meta-program yang berbeda yang kesemuanya mempengaruhi bagaimana kita berfikir dan melihat realitas. Pada waktu yang bersamaan seperti semua 60 meta-programs memiliki potensi kepada dampak disruptiveness kita, inilah ke 7 meta-programs utama yang amat berpengaruh:

Time Zone

The Time Zone meta-program menentukan dimana perhatian kita focus saat itu. Karena bila kita lebih focus ke masa lalu, kita sebut memori (positif dan negative) dan refleksi ke belakang ke kejadian-kejadian masa lalu dalam rangka untuk memahami dunia. Fokus lain ke masa depan, yang mungkin sekali terjadi atau dapat terjadi. Kadang-kadang hal ini menyebabkan keraguan (suatu ketakutan tentang apa yang mungkin salah/merugikan di masa yang akan datang) atau gairah (potensi tentang apa yang mungkin benar/menguntungkan di masa yang akan datang). Orang-orang di kelompok lain lebih memfokuskan diri kepada saat ini, waktu dan tempat saat ini dan apa yang sedang terjadi, dimana mereka berada dan dengan siapa mereka.

Gambaran Time Zone Meta-program

Anda mungkin membayangkan adalah amat sulit untuk menjadi disruptive

bila anda tetap focus tetap kepada masa lampau atau masa kini. Disruptive Mindset dapat dipelajari dari masa lampau tetapi lebih banyak waktu berfokus ke masa (the FUTURE). Hal ini kelihatannya merupakan kecenderungan dalam organisasi, industri, teknologi, dan masyarakat untuk menciptakan dan merespon kepada disruption.

Change Adapter

Change Adapter meta-program mungkin lebih dekat dengan apa yang biasa kita sebut "innovator meta-program". Ini memberikan arahan apakah kita telah memiliki referensi bagi adopsi dini, medium atau adopsi lambat ketika kejadian berubah. Adapter dini merangkul perubahan dan diberi energy olehnya, adopter lambat melawan dan memerangi perubahan. Meta-program ini umumnya dibentuk oleh keyakinan kita tentang perubahan yang dikembangkan melalui pengalaman spesifik dari perubahan-perubahan yang pernah kita alami. Jadi, apabila kita memegang keyakinan bahwa perubahan itu menyakitkan dan setiap perubahan akan membuat kita akan mundur ke belakang beberapa waktu, kemudian menempatkan kita menjadi adapter lambat dari perubahan dan melawan, apabila tidak menentang setiap perubahan yang dialami.

Gambaran Change Adapter Meta-program. Disruptive Mindset dipegang oleh orang yang bertipe adapter DINI (EARLY adapters) untuk berubah. Mereka memegang suatu pandangan positif tentang perubahan dan menyenangi proses perubahan. Mereka mengembangkan perubahan dan sering bosan karena kurangnya perubahan secara normal.

Authority Source

Autoritas sumber meta-program (The Authority Source meta-program) membahas dimana kita mencari otoritas atau perizinan untuk melakukan sesuatu. Ketika kita memiliki sumber internal tentang otoriti, kita melihat dalam diri

kita sendiri dan menentukan apabila kita “diizinkan” (“allowed”) untuk mengerjakan sesuatu atau apabila sesuatu adalah “hak” (“right”) sesuatu untuk dilakukan. Apabila kita memiliki bentuk otoritas eksternal yang kuat kita muncul dari yang lain seperti Pemimpin Pemikir (as Thought Leaders), pemimpin yang lebih senior dan figure yang memamerkan keyakinan dan memiliki a sense of power atau otoritas.

Authority Source Meta-program

Disruptive Mindset disulut oleh sumber kekuasaan INTERNAL. Disruption sering diartikan melakukan sesuatu yang baru dan inovatif dimana hal ini tidak mungkin dicari petunjuk dan kekuasaan kepada yang lain. Suatu perasaan kuat dari kekuasaan internal terlihat oleh pihak lain seperti percaya diri dalam tindakan-tindakan dan keputusan-keputusan kita. Keadaan ini sering mendorong kita untuk kerja keras dalam tindakan-tindakan sementara pihak lain menunggu arahan atau ijin untuk melakukan sesuatu.

Relationship Comparison

Perbandingan hubungan meta-program menentukan hubungan kita dengan informasi baru yang diterima. Lakukan apa yang cocok dengan apa yang sudah diketahui dan cari bagaimana hal ini sama atau lakukan pengamatan bagaimana hal itu berbeda dari apa yang sudah kita ketahui ? Orang didorong untuk mencocokkan awalnya akan mengidentifikasi kesamaan dalam produk, model komersial, teknologi, dsb. Ketidakcocokkan akan segera mengidentifikasi perbedaan antara dua opsi.

Relationship Comparison Meta-program

Walaupun terlihat perbedaan-perbedaan dapat menjadi hebat untuk membangun tim dan budaya-budaya, hal ini sering menyembunyikan kecakapan kita untuk menjadi disruptive. Disruption

dan inovasi secara definisi adalah tentang melakukan sesuatu secara berbeda dan menciptakan organisasi dan produk baru dan berbeda, yang tidak cocok dengan status quo saat ini. “Apapun yang kita lakukan, kita yakin akan menantang status quo. Kita percaya terhadap pemikiran yang berbeda. Cara kita menantang status quo adalah dengan membuat rancangan produk kita cantik, mudah dipakai dan pemakai senang. Kita menjadikan pembuatan komputer-komputer hebat. Ingin membeli satu ?

Scenario Type

The Scenario Type meta-program berdampak bagaimana kita meyakini suatu *scenario* akan tidak dapat dijalankan-apakah kita optimistic menghadapi masa depan dan berfikir bahwa semuanya akan berjalan baik-baik saja ? Apakah kita akan pesimistik, memproses apa yang mungkin atau akan menuju ke jalan yang salah ? secara social, optimis adalah dipandang lebih positif; mereka adalah menyenangkan atau menarik orang untuk berkumpul bekerjasama. Apa yang mayoritas orang tidak paham adalah bahwa optimis dapat membuat para pemimpin menjadi lebih tidak efektif. Orang yang terlalu optimistic mengambil resiko lebih besar, cenderung tidak banyak merencanakan, dan mungkin tidak mengambil tindakan ketika hal itu diperlukan, karena mereka berfikir semuanya akan okey.

Scenario Type Meta-program

Bagaimanapun, Disruptive Mindset memiliki suatu perasaan amat optimism bahwa orang dapat berubah dan mengganggu masa depan dengan suatu cara yang positif (disrupt the future in a positive way). Tanpa optimisme ini, orang tidak akan mencoba sesuatu yang baru atau tidak akan sepenuhnya komit dalam usahanya untuk sukses, daripada hanya sekedar mengikuti proses yang berakhir gagal, karena hal itu yang mereka harapkan.

Conventional

The Conventional meta-program berbicara dengan bagaimana kita berfikir tentang kepatasan dengan orang lain, tim, organisasi, industry dan masyarakat. Konformis ingin untuk mencocokkan, menyukai dan menjadi bagian dari kelompok dan mencari persetujuan kelompok. Non-konformis tidak peduli terhadap norma dan proses dan kadang-kadang dapat dipertimbangkan sebagai tidak menjadi pemain tim. Non-konformis sering kreatif dan inovatif dan sering banyak mengidentifikasi hal baru dan opsi-opsi menarik dan alternative-alternatif kepada normalitas.

Conventional Meta-program

Disruptive Mindset didukung oleh non-konformis yang berakhir meta-program ini. Hal ini hampir tidak mungkin menjadi disruptive apabila meta-program saat ini dikelola dengan rujukan konformis yang kuat.

Risk Taking

The Risk Taking meta-program mempengaruhi bagaimana kita merespon sesuatu yang baru, pengalaman dan situasi yang baru yang mungkin berpotensi berbahaya kepada reputasi, sukses, atau karir kita. Khusus pengambilan resiko meta program mempengaruhi apa yang kita rasakan ketika kita mempersepsikan resiko. Apakah kita umumnya takut kepada hasil, atau umumnya semangat terhadap potensi hasil yang menguntungkan? Mayoritas individu dan pemimpin suka berfikir bahwa mereka bermindset dan berani mengambil resiko dalam perannya, meskipun mayoritas tidak melaksanakan apa yang mereka pikirkan.

Risk Taking meta-program

Kadang-kadang ada yang merasa takut untuk tidak perlu mencegah kita dari menjadi disruptive. Walaupun, individu dan tim disruptive merasa lebih semangat atas potensi hasil daripada mereka takut

resiko. Disruption adalah suatu bisnis yang beresiko.

The Disruptive Mindset

Take the Self-Assessment Yourself, Bagaimana disruptive diperlukan dalam peran anda atau dalam peran masa depan? ambil waktu beberapa saat untuk merefleksi tentang bagaimana anda melakukan dan bagaimana 7 meta-programs diatur untuk atau melawan disruption.

(<https://evolvingdigitalleadership.com/>)

Developing a Disruptive Mindset

Untuk mengembangkan suatu Disruptive mindset, manager harus ahli dalam 4 bidang antara lain:

1. *Liberate resources for promising innovations by prudently shutting down dead-end projects and declining businesses.*
2. *Drive fresh growth by re-features existing products and services and reinventing outdated processes.*
3. *Mitigate risks by conducting strategic experiments and forging alliances with customers, competitors and suppliers.*
4. *Appeal to value-conscious consumers and fend off low-cost attackers by delivering "good enough" offerings at an affordable price.*

([//www.coachingtip.com/2009/08/developing-a-disruptive-mindset.html](http://www.coachingtip.com/2009/08/developing-a-disruptive-mindset.html))

Dalam American Heritage Dictionary, pola pikir atau mindset didefinisikan sebagai "a fixed mental attitude or disposition that predetermines a person's responses to and interpretation of situation" (suatu sikap mental atau disposisi tertentu yang menentukan respons dan pemaknaan seseorang terhadap situasi yang dihadapinya).

Menurut James Arthur Ray dengan karyanya The Science of Success yang ditulis oleh Andreas Harefa dalam buku mindset therapy menjelaskan bahwa mindset merupakan gugusan keyakinan, nilai-nilai, identitas, ekspektasi, sikap,

kebiasaan, opini, dan pola pikir tentang diri anda, orang lain dan kehidupan. (Muhammad Agus Muljanto Widyaiswara Muda Pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Anggaran dan Perbendaharaan, 2015).

(The Science of Success [Apr 03, 2017] Ray, James Arthur)

Sesuai dengan amanat Undang – Undang Nomor 5 tahun 2014 yang dinyatakan bahwa manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. "Mindset" ASN lama Yang Perlu Diubah menuju "Disruptive Mindset" yang mendukung implementasi industry 4.0.

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang masih memiliki mindset atau berpola pikir, berperilaku dan bersikap mental lama yang tidak mau berubah meskipun keadaan sekitarnya sudah berubah.

Sementara generasi muda ASN sebagian memiliki mindset yang bersifat disruption kreatif dan mematikan peluang para ASN yang bermindset lama yang takut menjalani perubahan. ASN bermindset disruptif kreatif tersebut yang sedang menuju pada *competence-based leadership (Resources, Process dan Values)* ke dalam mindset lama para ASN tersebut.

Di era disruptif ini banyak kejadian yang menggambarkan "*a game changing disruption.*" *Old game is over.* Seperti kisah tentang akhir zaman, banyak keganjilan dan korban. Ganjil karena perusahaan tanpa aset - namun keuntungan valuasinya lebih besar dari perusahaan yang aset dan profitnya besar. Disruption kreatif dapat mematikan perusahaan konvensional atau ASN yang berpola pikir lama yang takut melakukan perubahan. Peradaban disruptif kreatif ke depan diduga akan bergulir semakin hebat seperti laju bola salju di gurun es.

Pakar Manajemen Perubahan terkemuka di Indonesia Rhenal Kasali

(2017), di era disruptif kreatif ini dikatakan: "banyak negara sudah mempunyai platform yang lebih peaceful terhadap sharing economy sehingga memiliki perizinan terpisah dari bisnis konvensional kendati sektor usahanya sama dengan yang sudah ada. Polanya mengacu pada aturan mengenai bisnis telepon, yang memisahkan perizinan kabel dengan nirkabel. Cara itu terbukti ampuh menyelamatkan AT&T di Amerika, juga PT Telkom di Indonesia. Akselerasi juga jadi penentu survival di kalangan incumbent dan birokrasi."

Rhenal Kasali juga menekankan: "birokrasi yang masih rumit, pemimpin yang selalu bicara mitigasi resiko (seakan lebih penting dari *opportunity*), membiarkan industri *highly regulated*, serba pungutan (sekalipun resmi dan masuk kas negara), hanya menghasilkan *rigidity* (kekakuan). Sayang bila politisi kita ingin membongkar kembali UU Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sedang menuju pada *competence-based leadership*.

Berkaitan dengan kepemimpinan yang berbasis kompetensi (*competence-based leadership*) Aloysius Budi Santoso, Chief Corporate Human Capital Development PT Astra International Tbk memaparkan kepada Destiwati Sitanggung (November 27, 2014) dari SWA Online sebagai berikut: "Dalam pengembangan Sumber Daya Manusia, PT Astra International memiliki Integrated Talent Management, sebagai kawah candradimuka untuk menggembleng para leader di Grup Astra. Sedangkan yang khusus mengembangkan leader adalah Astra Leadership Program, yang merupakan salah satu dari aktivitas training Astra. Ini bersifat mandatory untuk orang-orang memenuhi syarat. (<https://swa.co.id/.../kompetensi-dan-perilaku-menjadi-syarat-pemim...>)

Saat ini sistem Diklat dasar ASN menggunakan konsep diklat terintegrasi yang sesuai dengan UU ASN pasal 63 ayat 3 dan 4 serta sejalan dengan

perkembangan dinamika tuntutan perbaikan fungsi jabatan dan penguatan terhadap kompetensi bidang. Dalam penyelenggaraan saat ini, khusus untuk CPNS Golongan II dan III juga menggunakan peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara (Perka LAN) nomor 25 tahun 2017 dalam penyelenggaraannya.

Didalam Perka LAN dijelaskan bahwa diklatsar merupakan sebuah cara untuk menumbuhkan kesadaran CPNS agar mampu menghadapi tuntutan pembentukan karakter ASN dalam menjalankan serta melaksanakan tugasnya secara profesional sebagai pelayan masyarakat yang merupakan wujud dari bela negara. Pengembangan materi dasar diklatsar tersebut terbagi dalam 5 (lima) point utama yang dikenal dengan sebutan ANEKA (Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika, Komitmen Mutu, Anti Korupsi).

Hal ini diperlukan guna menghadapi perkembangan jaman yang saat ini telah memasuki tantangan era industri 4.0 bagi ASN. Era revolusi industri 4.0, yakni menekankan pada pola digital economy, artificial intelligence, big data, robotic, dan lain sebagainya atau dikenal dengan fenomena disruptive innovation.

Di era industri 4.0, Good governance saja tidak cukup melainkan saat ini tata kelola pemerintahan harus bertransformasi ke dynamic governance yang ditopang oleh kepemimpinan yang berbasis kepedulian atau awarness based leadership. Selain itu Revolusi Industri babak baru ini membawa perubahan besar dalam tatanan dunia dan hal ini harus kita sadari dan pahami bersama.

Karena perubahan teknologi tersebut akan memunculkan tantangan baru. Sosial dunia akan berubah dengan interaksi digital yang dominan, landscape politik pun akan berubah dengan berkembangnya sosmed dan semakin aktifnya netizen. Dalam era industri 4.0, ANEKA dalam proses pelaksanaannya harus menjadi nilai dasar, nilai utama dan nilai yang selalu diperhatikan. Pemahaman serta internalisasi nilai-nilai ANEKA bagi para

CPNS menjadi penting dan harus dirasukkan dalam jiwa ASN agak kelak saat memangku jabatan, ASN dapat mewujudkan program kerja yang jelas dan profesional.

Selain itu internalisasi nilai-nilai ANEKA juga harus mampu menyentuh nurani terdalam seorang ASN dan hal tersebut dimulai dari niat yang kemudian terwujud dalam bentuk perbuatan. Nilai Akuntabilitas merupakan nilai yang pertama dalam nilai dasar ASN.

Dengan sikap nilai ANEKA yang sudah dijabarkan, maka ASN harus mampu menciptakan kultur baru di birokrasi dengan mandat pelayanan yang dimulai dengan kesadaran bela negara, membentuk karakter dan bersikap profesional dalam mengelola tantangan dan masalah keragaman sosiokultural dengan perspektif WoG yang didasari nilai kebangsaan berdasarkan peran dan kedudukan ASN dalam NKRI.

Sehingga setiap ASN harus dan wajib menjadikan setiap perbuatannya memiliki konsep pada nilai-nilai yang terkandung dalam ANEKA agar terwujud ASN yang profesional. Menjadi PNS bukanlah hal yang mudah, tapi bukan berarti kita tidak bisa menjadi PNS yang baik. ASN Abdi Negara Berkualitas, meujudkan ASN era Industri 4.0 yang kredibel, profesional dan berdaya saing. Oleh Abiseka Anoraga, S.AP, M.AP (CPNS STIA LAN Jakarta) <https://www.kompasiana.com/abisekaa/.../nilai-aneka-mewujudkan-asn-berkualitas?pa..>

Internal battle Pelajaran dari *survivability incumbents* dalam industri jasa operator telepon di masa lalu menunjukkan pentingnya menerbitkan perijinan dan regulasi terpisah antara keduanya. Telkom selamat dan menjadi perusahaan BUMN penyumbang dividen yang besar bagi negara karena bisnis selulernya dikelola perusahaan terpisah (PT Telkomsel). Sebaliknya, pertarungan terjadi dalam industri jasa taksi--dan kelak pada industri perbankan, asuransi, logistik

dan pariwisata--karena para pelaku disruption yang menggunakan platform sharing economy "dipaksa" berkegiatan dengan regulasi yang lama yang dilakukan pelaku usaha konvensional. Ketika perizinan dan regulasi diperlakukan sama, yang akan menjadi korban justru incumbent, bukan pelaku usaha baru, karena hukum alamiah menandakan pertempuran internal yang mematikan. Internal battle seperti itu pernah terjadi di Kodak saat mereka menemukan teknologi kamera digital (1975). Inovasi itu akhirnya diambil Sony dan para pembuat telepon genggam, karena di dalam Kodak, terjadi battle tiada akhir. Orang-orang lama selalu khawatir produk baru atau business model baru selalu akan menganibal pekerjaan dan bisnis mereka. Maka mereka kerap melempar gunjingan dan isu-isu negatif agar perusahaan mengurungkan niatnya mengembangkan bisnis baru yang belum menghasilkan keuntungan dalam jangka pendek. Sementara meski turun, bisnis lama masih untung.

Mereka memanipulasi mindset top leader bahwa usaha/produk lama itulah yang harus diperkuat, di reinvestasi, di iklankan dan seterusnya. Mereka lalu memerangkap RVP perusahaan (Resources, Process dan Values) ke dalam mindset lama mereka. Internal battle terbukti mematikan Kodak. Itu sebabnya disruptive innovation tak datang dari dalam incumbent. Lemari es tak diciptakan oleh para produsen es batu. Cellular phone tak dikembangkan oleh perusahaan-perusahaan operator telekomunikasi, demikian juga toko buku online dan taksi online. Jawabnya karena internal battle dan mindset lama yang mematikan. Supply-Demand Berubah Teori Supply-Demand yang dulu kita pelajari juga akan berubah. Teori lama ini bahkan telah menghambat penemu teori-teori baru dalam membaca realita.

Christensen yang memperkenalkan teori disruptive innovation misalnya, gagal melihat bahwa iPhone adalah karya disruption. Pada tahun 2007 ia

memprediksi iPhone akan gagal melawan Nokia dan Blackberry karena baterainya lemah dan security-nya tak bisa mengimbangi Blackberry. Christensen baru mengakui iPhone beberapa tahun kemudian setelah menyaksikan kekuatan Apps yang dikembangkan para kolaborator independen dan diakomodir Apple. Apps yang berada dalam iPhone menjadi sumber penentu disruption yang justru amat kuat. Ia mengubah pandangan kita tentang supply dalam theory of the firm yang kita kenal sebagai single producer. Tahun lalu Christensen kembali membuat heboh ketika mengatakan Uber bukanlah disruptive innovation. Benar bahwa Uber tidak mulai dari tarif yang murah. Teori ini memprediksi disruption akan terjadi kalau pendatang baru menciptakan pasar baru melalui teknologi (inovasi), atau menbidik segmen Low-end melalui produk yang simple, accessible dan affordable. Uber pada tahap awal tidak masuk dalam frame itu. Seperti Iphone, pernah tarifnya lebih mahal dari incumbent. Uber hanya mengumpulkan orang-orang yang mau cari uang tambahan dari mobilnya yang sedang menganggur untuk menarik sewa. Saat jumlahnnya masih terbatas, Uber datangnya lebih lama dari taksi biasa, sehingga hanya mendapatkan penumpang konvensional yang sekedar ingin coba-coba. Tetapi kini potensi menghancurkan bisnis incumbent Uber begitu besar. Ini karena business model sharing economy yang didukung teknologi aplikasi. Para kritisi mengatakan Christensen dibutakan konsep lama mata rantai nilai supply-demand yang kini tak lagi tunggal seperti yang kita lihat dalam owning economy. Dulu, mindsetnya adalah beli, miliki, kuasai, lengkapi sendiri, slow but sure, dan tanggung akibatnya kalau aset menganggur. Mindsetnya birokratik, beli dan kuasai, mengerem dengan dalih mitigasi resiko atau compliance. Ini diingatkan oleh filosof Charles Handy dengan metafora begini. Cara berpikir (mindset) kita dibentuk oleh ruangan di rumah. Ada ruang tamu milik kita bersama, saya dan

orang lain melihat hal yang sama. Yang kedua, ruang privat, hanya saya saja yang mengetahuinya dan saya sangat memahaminya. Lalu ada ruang misterius yang, baik anda maupun saya sama-sama tidak tahu.

Tapi yang berbahaya adalah ruang keempat yang hanya diketahui orang lain, tapi kita tidak tahu dan tak menyadari itu ada. Akibatnya kita hanya menyangkalnya saja. Itulah bekal perubahan yang perlu anda renungkan dan kelak akan anda temui dalam buku baru saya yang akan terbit tahun 2017: *Disruption Theory dalam Peradaban Uber dan Gojek. Selamat Menjalankan disruption. Your Mindset determines your destiny.* Artikel ini telah tayang di Kompas.com dengan judul "Inilah "Mindset" Baru Yang Perlu Diubah Pelaku Usaha di Tahun "Disruption"", (<https://ekonomi.kompas.com/read/2016/12/13/053437026/inilah.mindset.baru.yang.perlu.diubah.pelaku.usaha.di.tahun.disruption> on..)

Artikel ini telah tayang di Kompas.com dengan judul "Inilah "Mindset" Baru Yang Perlu Diubah Pelaku Usaha di Tahun "Disruption"", <https://ekonomi.kompas.com/read/2016/12/13/053437026/inilah.mindset.baru.yang.perlu.diubah.pelaku.usaha.di.tahun.disruption>.

Pelatihan untuk merubah Mindset ASN: 1). Konsepsi Mindset 2). Perubahan Mindset 3). Revolusi Mental 4). Mindset dalam Kegiatan Pengendalian Pengawasan Pekerjaan 5). Latihan 6). Rangkuman 7). Evaluasi (https://bpsdm.pu.go.id/.../a7cf5_1_MODUL_PERUBAHAN_MINDSET...)

"Adi W. Gunawan" yang dikutip dari kamus elektronik Encharta, menyebutkan MINDSET itu terdiri atas dua kata : MIND dan SET, arti dari masing-masing kata tersebut sebagai berikut :MIND adalah Sumber pikiran dan memori ; pusat kesadaran yang menghasilkan pikiran, perasaan, ide, dan persepsi, dan menyimpan pengetahuan dan memori. SET adalah Mendahulukan peningkatan

kemampuan dalam suatu kegiatan; keadaan utuh.

Jadi MINDSET adalah kepercayaan-kepercayaan yang mempengaruhi sikap seseorang ; sekumpulan kepercayaan atau suatu cara berfikir yang menentukan perilaku dan pandangan, sikap dan masa depan seseorang ; sikap mental tertentu atau watak yang menentukan respons dan pemaknaan seseorang terhadap situasi. Kesimpulannya bahwa MINDSET adalah kepercayaan atau sekumpulan kepercayaan atau cara berfikir yang mempengaruhi perilaku dan sikap seseorang yang akhirnya menentukan level keberhasilan hidupnya.

Pertama mindset tetap (fixed mindset) yaitu percaya bahwa kualitas seseorang sudah ditetapkan. Sedangkan mindset yang berkembang (growth mindset) yaitu didasarkan pada kepercayaan bahwa kualitas dasar diri dapat diolah melalui upaya-upaya tertentu. Apa perbedaan keduanya? Ciri-ciri golongan mindset tetap:

1. Percaya jika kualitas hidup seseorang sudah ditetapkan sejak lahir. Percaya jika nilai IQ diri mengungkapkan seluruh kisah tentang siapa diri sebenarnya.
2. Dalam memandang kegagalan, mindset ini mengeneralisir dirinya, padahal kesalahan yang dilakukan hanya kecil. Seperti seorang mahasiswa yang dapatkan nilai C dari tugas makalah. Kemudian dia mengatakan dirinya, tolol, sial, dan gagal
3. Tidak percaya dengan konsep usaha
4. Mindset ini membuat Anda prihatin dengan bagaimana Anda akan dinilai orang lain
5. Mentransformasikan dari sebuah tindakan menjadi identitas. Misalnya saya gagal—sebuah tindakan—menjadi identitas—saya adalah orang gagal

6. Mereka menganggap, usaha hanya dibutuhkan untuk orang-orang yang memiliki banyak kekurangan. Ciri-ciri golongan mindset berkembang, Kualitas diri dapat dikembangkan dengan upaya-upaya tertentu :

1. Orang mindset ini percaya, bahwa dia bisa menjadi siapa pun/apa pun.
2. Selalu semangat untuk mengembangkan diri dan tetap melakukannya, sekalipun ketika keadaan tidak berjalan dengan baik.
3. Menikmati kegagalan dan proses.

Pola Pikir atau mindset adalah sekumpulan kepercayaan (belief) atau cara berpikir yang mempengaruhi perilaku dan sikap seseorang, yang akhirnya akan menentukan level keberhasilan hidupnya. Belief menentukan cara berpikir, berkomunikasi dan bertindak seseorang. Dengan demikian jika ingin mengubah pola pikir, yang harus diubah adalah belief atau kumpulan belief. Berikut ini adalah ciri-ciri dari jenis pola pikir tersebut diantaranya sebagaimana tertera pada tabel di bawah ini. (Adi W. Gunawan dalam Yoga, 2008).

Dweck (2008), mengatakan bahwa “Pandangan yang orang adopsi untuk dirinya sangat mempengaruhi cara orang tersebut mengarahkan kehidupan”. Artinya kepercayaan atau keyakinan seseorang memiliki kekuatan yang dapat mengubah pikiran, kesadaran, perasaan, sikap, dan lain-lain, yang pada akhirnya membentuk kehidupannya saat ini.

Carol S. Dweck (2008) dalam bukunya *Change Your Mindset – Change Your Life*, mengatakan bahwa pada dasarnya ada dua jenis pola pikir manusia, yaitu pola pikir tetap dan pola pikir berkembang. Ciri-ciri dari kedua jenis pola pikir tersebut diantaranya sebagaimana tertera pada table di bawah ini.

Apa yang dimaksud ‘disruption’. Menurut Asep Sjafrudin, secara ringkas ‘disruption’ diartikan segala sesuatu yang berubah menjadi lebih baik, lebih cepat dan akan menimbulkan beragam dampak,

sebab disruption itu sejatinya mengubah bukan hanya "cara" berbisnis, melainkan juga fundamental bisnisnya. Mulai dari struktur biaya sampai ke budaya, dan bahkan ideologi industri.

Masa disruption akan menimpa semua proses, baik sipil maupun swasta. Juga tidak terlepas akan menimpa para ASN (Aparatur Negara Sipil). Yang perlu disiapkan oleh para ASN adalah merubah mental burokrasi menjadi mental korporasi karena para ASN yang bermental birokrasi akan berpikir bagaimana caranya menunggu anggaran untuk bekerja, tapi ASN yang bermental korporasi melihat uang adalah sebagai ilusi yang bisa diciptakan dari kekuatan ide, inisiatif, kepercayaan, dan reputasi. Dan mereka cenderung bahwa setiap masalah adalah peluang untuk diatasi.

Benerapa hal yang bisa dilakukan para ASN menghadapi situasi ini :

- a. Dengan aturan pada ASN (harus absensi), maka bekerja tidak harus ditempat, namun bermental dimanapun dia berada bisa bekerja dengan menggunakan sosial media.
- b. Orang yang bermental korporat akan bersikap terhadap merespon pasar/pelanggan.
- c. Orang yang bermental korporat ide kreatif, inisiatif, memiliki kepercayaan yang tinggi dalam melakukan kreativitas dalam bekerja
- d. Memaksimalkan social media untuk sarana sebagai aspirasi dalam bekerja.
- e. Tidak pernah memandang sebuah permasalahan sebagai hambatan, namun selalu bermental mencari solusi terhadap permasalahan yang terjadi.
- f. Menyukai perubahan, karena menyadari bahwa perubahan itu pasti terjadi.
- g. Berbuat sesuatu hal pekerjaan harus menggunakan perencanaan dan strategi, namun dengan strategi tersebut wajib baginya untuk

dilakukan eksekusi, tidak hanya diatas kertas belaka. (<https://kumparan.com/.../bagaimana-seharusnya-asn-menghadapi-m...>)

KESIMPULAN DAN SARAN

Masa disruption akan menimpa semua proses, baik sipil maupun swasta. Juga tidak terlepas akan menimpa para ASN (Aparatur Negara Sipil). Yang perlu disiapkan oara ASN adalah merubah mental birokrasi menjadi mental korporasi karena para ASN yang bermental birokrasi akan berpikir bagaimana caranya menunggu anggaran untuk bekerja, tapi ASN yang bermental korporasi melihat uang adalah sebagai ilusi yang bisa diciptakan dari kekuatan ide, inisiatif, kepercayaan, dan reputasi. Dan mereka cenderung bahwa setiap masalah adalah peluang untuk diatasi. (Asep Sjafrudin dalam:

<https://kumparan.com/.../bagaimana-seharusnya-asn-menghadapi-m...>)

Maka beberapa saran yang bisa dilakukan agar ASN menghadapi situasi disruptif ini :

1. Dengan aturan bahwa ASN harus absensi, maka bekerja harus di tempat tertentu, sebaliknya ASN yang bermindset disruptive bisa bekerja di manapun dia berada dengan menggunakan sosial media.
2. Orang yang bermindset korporat akan bersikap merespon terhadap pasar dan pelanggan.
3. Orang yang bermindset korporat memiliki ide kreatif, inisiatif, percaya diri tinggi dalam bekerja.
4. Memaksimalkan social media sebagai sarana maupun sebagai sumber aspirasi dalam bekerja.
5. Tidak pernah memandang sebuah permasalahan sebagai hambatan, namun selalu bermindset mencari solusi terhadap permasalahan yang terjadi.

6. Menyukai perubahan, karena menyadari bahwa perubahan itu pasti terjadi.

7. Dalam bekerja harus berdasarkan rencana dan strategi, dan setiap rencana dan strategi harus dieksekusi.

(<https://kumparan.com/.../bagaimana-seharusnya-asn-menghadapi-m...>) Asep Sjafrudin

Bagaimana mengembangkan mindset ASN menjadi Disruptive Mindset, menurut Christopher Hitchens dalam Jean-Paul Sartre, ada 7 butir yang sebaiknya dilakukan setiap ASN :

1. Jangan pernah berhenti bertanya tentang inti keyakinan (*Never Stop Questioning Core Beliefs*).
2. Jadilah pembaca yang ekstim baik, khususnya mereka yang tidak menyetujuinya (*Be Extremely Well Read -- Especially of Those You Disagree With*).
3. Manfaatkan peluang untuk bepergian ke luar negeri (*Never Miss an Opportunity to Travel Outside Your Home Country*).
4. Bertemanlah dengan orang yang secara normal tidak mau berasosiasi dengan anda (*Make Friends with People You Wouldn't Normally Associate With*).
5. Ketahuilah bahwa hanya perubahan yang tetap. (*Recognize That Change is the Only Constant*).
6. Ambil resiko .. mintalah maaf daripada permisi (*Take Risks -- Ask for Forgiveness Rather than Permission*).
7. Berani dan belajar dari kegagalan (*Encourage and Learn From Failure*).

DAFTAR PUSTAKA

Christensen, Clayton M. (2008). *Disrupting Class : How Disruptive Innovation Will Change the Way the World Learns*. New York :McGraw-Hill.

- Davies, R. (2015). *Industry 4.0 Digitalisation for productivity and growth*. s.l.: European Parliament
- Dweck, C. S. (1999). *Self-theories: Their role in motivation, personality and development*. Philadelphia: Psychology Press.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. New York: Random House.
- Dweck, C. S. (2012). *Mindset: How you can fulfill your potential*. Constable & Robinson Limited.
- Elliot, A. J., & Dweck, C. S. (Eds.). (2005). *Handbook of competence and motivation*. New York: Guilford.
- Heckhausen, J., & Dweck, C. S. (Eds.). (1998). *Motivation and self-regulation across the life span*. Cambridge: Cambridge University Press.
- James Arthur Ray and James Ray. (2006). *The Science of Success: How to Attract Prosperity and Create Life Balance Through Proven Principles International*.
- James Draver, *A Dictionary of Psychology*, (New York: Penguin Books, 1952), hlm. 169.
- Kasali, Rhenald. (2017). *Disruption. Tidak Ada Yang Tidak Dapat Diubah Sebelum Dihadapi Motivasi Saja Tidak Cukup*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama. Kompas Gramedia.
- Koentjaraningrat. (2015). *Kebudayaan, Mentalitas, & Pembangunan*. Penerbit Gramedia Pustaka Utama
- Ray, James Arthur. (2017). *The Science of Success*. Embassy Books.
- W. Chan Kim, & Renée A. Mauborgne. (2016). *Blue Ocean Strategy, Expanded Edition: How to Create Uncontested Market Space and Make the Competition Irrelevant*. Harvard Business Review Press.
<https://www.colliderhealth.com/blog/a-disruptive-mindset-is-a-mind-set-for-the-future>) September 24, 2018. Jasmine
<https://www.entrepreneur.com/article/312925>
www.nlpls.com/articles/metaPrograms.php. NLP Meta Programs, by John David Hoag
disruptivethinkers.blogspot.com/2012/02/developing-disruptivemindset.html<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/mindset>
<https://kumparan.com/.../bagaimana-seharusnya-asn-menghadapi-m...>
Asep Sjafrudin
- Eskenzi, Communications and Ecosystem Manager, Collider Health

REFERENSI

UU Aparatur Sipil Negara (ASN) Nomor 5 Th. 2014

Peraturan Pemerintah nomor 53 Th tentang Disiplin Pegawai Negeri;

Perturan Pemerintah nomor 42 Th tentang Kode Etik PNS;

Peraturan Pemerintah nomo 101 Th 2000 tentang Diklat Aparatur;

Reinventing Indonesia, Riant Nugroho, D., 2001;

Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi, Djokosantoso Moeljono, 2006

Adaptasi dari "Mind Setting", pptx. Jat Jat Wirijadinata