

# MENCIPTAKAN RENCANA AKSI INOVASI KEUANGAN UNTUK KETANGGUHAN ORGANISASI<sup>10</sup>



**Innovation Distinguishes between a leader and a follower.**

**Steve Jobs**

Inovasi merupakan proses kreatif yang harus dilakukan organisasi masyarakat sipil terutama dalam menghadapi tantangan perubahan jaman. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi berkembangnya inovasi yang berkelanjutan pada satu organisasi adalah dengan menciptakan kepemimpinan yang inovatif, yaitu kepemimpinan yang memungkinkan inovasi lahir dan berkembang di organisasi yang dia pimpin. Dalam konteks pendanaan, salah satu tantangan besar yang dihadapi oleh organisasi masyarakat sipil adalah semakin terbatasnya pendanaan bagi organisasi masyarakat sipil yang bersumber dari lembaga donor. Namun di sisi lain,

kesadaran publik yang semakin meningkat dalam mendorong agar perusahaan-perusahaan lebih memiliki tanggungjawab sosial serta kesadaran untuk ikut berdonasi pada berbagai isu sosial menjadi tantangan menarik bagi OMS untuk melakukan inovasi penggalangan sumberdaya di luar pendanaan lembaga donor. Peluang ini diperkuat dengan dukungan teknologi yang berkembang pesat dan memudahkan berbagai inovasi untuk direalisasikan. Pertanyaannya, seberapa siap kepemimpinan di OMS membuka diri dalam menyiapkan ekosistem yang kondusif bagi lahir dan berkembangnya inovasi penggalangan sumberdaya di organisasi ?

<sup>10</sup> Bagian ini hanya mengulas rencana aksi inovasi keuangan dalam konteks kepemimpinan OMS, pembahasan lebih rinci terkait aksi inovasi keuangan dapat dibaca pada modul Keuangan Strategis dan Lanskap Pendanaan OMS.

Apa yang perlu disiapkan pimpinan organisasi untuk mendorong lahirnya rencana aksi inovasi keuangan organisasi ?



1

Menyusun rencana aksi inovasi keuangan yang dapat menggambarkan secara jelas tujuan akhir yang ingin dicapai dan kesesuaiannya dengan orientasi organisasi (visi organisasi)



2

Melakukan proyeksi pendanaan organisasi jangka panjang dan menentukan metrik-metrik yang terukur yang dapat dievaluasi, serta menyiapkan mitigasi terhadap resiko yang mungkin terjadi.



3

Melakukan pemetaan peluang pendanaan dan kontekstualisasi isu/ program strategis organisasi dengan peluang pendanaan yang ada.



4

Menata kelembagaan yang kondusif bagi tumbuhnya gagasan baru dan aksi-aksi inovatif yang dapat direalisasikan melalui dukungan sumber daya organisasi



5

Membangun *mutual trust* dalam organisasi agar tercipta tim yang solid, kolaborasi kerja, keterbukaan, tanggungjawab, saling respek dan menguatkan (karena kegagalan dalam merealisasikan inovasi sering sekali menyebabkan timbulnya rasa kegagalan).



6

Menempatkan aksi inovasi sebagai bagian siklus belajar organisasi, sehingga setiap aksi yang dilakukan akan menyumbang bagi lahirnya produk pengetahuan baru dan berkelanjutan.

## LBH APIK Jakarta



**L**BH APIK Jakarta adalah salah satu lembaga yang fokus pada isu kekerasan berbasis gender. Dalam dua tahun terakhir, tepatnya sejak 2019 organisasi ini melakukan upaya mobilisasi pendanaan yang bersumber dari publik melalui metode yang bagi mereka merupakan metode baru. Dukungan pendanaan donor internasional yang semakin kecil, serta tingginya kasus-kasus kekerasan yang harus diadvokasi namun tidak bisa masuk dalam pembiayaan donor mendorong mereka untuk berani mengakses peluang pendanaan berbasis teknologi media sosial yang saat ini cukup berkembang.

Menyadari bahwa sebagian besar staf adalah individu-individu yang tidak cukup mampu menggerakkan publik melalui komunikasi medsos, maka mereka membuka diri untuk menerima kehadiran dua perempuan muda pekerja freelance yang ritme aktivitasnya sudah menyatu dengan ritme gerakan di media sosial. Termasuk memberi kesempatan kepada dua anak muda tersebut untuk mengembangkan ide-ide kreatif yang potensial digemari oleh para pengguna media sosial. Beberapa ide yang berhasil dikembangkan adalah; jualan produk dengan pesan yang menarik bagi anak muda pengguna medsos, kerjasama pendanaan dengan twitter dan facebook, serta membuka kesempatan donasi pada selebgram. Meskipun baru bisa mengcover sebagian kebutuhan organisasi, namun pencapaian penggalangan sumber daya tersebut melampaui ekspektasi mereka.

Mereka baru saja melakukan restrukturisasi organisasi, dan menempatkan mobilisasi sumber daya melalui pengembangan inovasi sebagai program strategis yang posisinya sama penting dengan program kerja strategis lainnya. Mereka juga tengah melakukan penataan internal dan mendiskusikan kemungkinan menempatkan unit kerja penggalangan dana publik sebagai unit kerja sendiri.

## Penolakan terhadap Inovasi



Cara-cara lama yang tidak lagi berguna bagi organisasi terkadang amatlah kuat.

Apakah penolakan terhadap gagasan inovasi sesuatu yang buruk ?

Kita tidak bisa serta merta mengatakan bahwa penolakan terhadap gagasan inovasi adalah sesuatu yang buruk dan tidak berguna. Sering sekali penolakan tersebut tidak datang dari pimpinan, tapi dari individu-individu lain di dalam organisasi. Tugas pimpinan kemudian menjaga agar penolakan tersebut tidak membuat mereka yang mengajukan inovasi tidak merasa frustrasi karena tidak mendapat dukungan penuh terutama dari orang-orang yang telah lama di organisasi. Juga memastikan agar mereka yang melakukan penolakan mendapat

tempat untuk bicara menyampaikan alasan penolakannya, sehingga dasar penolakannya menjadi jelas. Sebagai pemimpin, kita juga perlu memandang bahwa penolakan terhadap gagasan inovasi juga berguna bagi proses perkembangan inovasi tersebut. Sebab memungkinkan terjadi diskusi dan dialektika antara pemilik gagasan inovasi dengan mereka yang melihat inovasi tersebut dari sudut pandang kritis. Sebagai seorang pemimpin yang bekerja dengan orang-orang yang memiliki beragam karakter, tugas kita adalah memberikan dorongan, harapan dan penghargaan terhadap berbagai pandangan tersebut..

## Pertanyaan Refleksi



01

Apakah organisasi kita sudah memiliki gagasan aksi inovasi keuangan dan sudah dijalankan ? Apa aksi inovasinya ? Bagaimana perkembangannya ?



02

Apakah pimpinan organisasi kita mendorong lahirnya aksi inovasi tersebut ? Apa bentuk dukungan kepemimpinan yang sudah dilakukan ? (bisa merujuk dan melakukan check list pada enam hal yang dapat dilakukan pimpinan organisasi yang sudah dituliskan di atas)



03

Apa yang bisa direfleksikan ? Pembelajaran apa yang bisa dipetik ?