



Pelatihan Kinerja dan Pelayanan Masyarakat Melalui Kreativitas, Inovasi, dan Inisiatif dalam Menciptakan Layanan Baru

Melina Hermawan, Christina Wirawan ✉, Christina, Yulianti, Jimmy Gozaly, Indah Victoria Sandroto, Noek Sulandari, Jesslyn Maria

Universitas Kristen Maranatha

Jl. Prof. Drs. Suria Sumantri 65, Bandung, 40164, Jawa Barat, Indonesia

| christina.wirawan@eng.maranatha.edu ✉ | DOI: <https://doi.org/10.37729/abdimas.v7i2.2840> |

Abstrak

Kreativitas, inovasi, dan inisiatif merupakan hal-hal penting yang perlu dimiliki seseorang untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota suatu organisasi. Melalui kreativitas, inovasi, dan inisiatif yang dimiliki setiap orang, maka suatu organisasi dapat meningkatkan kinerjanya. Kelurahan Sukawarna mengeluhkan kinerja beberapa orang stafnya yang dinilai kurang kreatif, inovatif, dan berinisiatif sehingga meskipun sudah baik, layanan kelurahan kurang hal terbaru. Para staf cenderung menunggu ide dari pimpinan untuk direalisasikan, sedangkan pimpinan menginginkan ide gagasan dan inovasi yang berasal dari para staf agar layanan kelurahan dapat selalu meningkat. Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) dilaksanakan untuk mendapatkan variabel yang mempengaruhi kreativitas dan inovasi serta mencari penyebab kurangnya inisiatif melalui penyebaran kuesioner kepada para staf kelurahan. Kuesioner dilengkapi dengan pertanyaan terbuka untuk menggali penyebab-penyebab tersebut. Penyebab utama adalah keengganan untuk berbicara di depan banyak orang karena takut salah, tidak percaya diri, atau takut terjadi kesalahpahaman. PKM dilanjutkan dengan mengadakan pelatihan materi inisiatif, kreativitas, dan public speaking supaya lebih termotivasi untuk berinisiatif, mengeluarkan kreativitas dan inovasi sehingga ada hal-hal terbaru dari layanan kelurahan Sukawarna dalam melayani masyarakat. Kelurahan Sukawarna yang saat ini sudah termasuk kelurahan yang terdepan dalam inovasi, bisa lebih baik lagi dalam memberikan pelayanan pada masyarakat.

Kata Kunci: Pelatihan, Kinerja, Kreativitas, Inovasi, Inisiatif, Layanan baru



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Konsep kreativitas adalah memunculkan ide dan/atau peluang baru dalam bentuk dan/atau cara baru dalam penyelesaian suatu masalah. Kreativitas adalah pembangkitan ide-ide baru dalam bentuk cara baru dalam memandang masalah yang ada, atau dari peluang baru (Puccio *et al.*, 2020). Inovasi didefinisikan sebagai keberhasilan eksploitasi suatu ide baru, dimana proses tersebut membawa kita terhadap suatu produk baru, layanan baru, cara baru menjalankan bisnis, atau bahkan cara baru melakukan bisnis. Dengan demikian kreativitas berhubungan erat dengan inovasi, dan juga kreativitas menjadi dasar dari inovasi. Inisiatif diartikan sebagai sebuah respon spontan dari individu dalam menghadapi perubahan dan tantangan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan dan organisasi (Handayani, 2020; Hidayat, 2017). Berdasarkan definisi ketiga hal tersebut, maka kreativitas menjadi dasar dari inovasi, dan inisiatif adalah suatu tindakan nyata untuk merealisasikan inovasi tersebut.

Kreativitas, inovasi, dan inisiatif merupakan hal-hal penting yang perlu dimiliki oleh setiap orang untuk menyelesaikan berbagai masalah dalam kehidupan dan dalam berbagai bentuk organisasi. Inisiatif merupakan karakter yang penting bagi setiap sumber daya manusia dalam organisasi guna meningkatkan kinerjanya (Asih, 2017). Banyak penelitian dilakukan terkait pentingnya kreativitas, inovasi, dan inisiatif yang mempengaruhi kepuasan seperti penelitian Ardi yang mengukur kinerja karyawan di puskesmas dengan salah satu dimensi adalah inisiatif dalam pengambilan kebijakan, inisiatif alam menyelesaikan pekerjaan, inisiatif dalam menangani keluhan pasien (Ardi, 2017). Kemampuan berinisiatif merupakan salah satu komponen dalam isu kecerdasan abad ke-21, sehingga perlu pembelajaran yang lebih mengembangkan keterampilan berpikir inisiatif.

Kelurahan diharapkan senantiasa melakukan perbaikan dan reformasi untuk mengantisipasi perkembangan yang terjadi di masyarakat. Reformasi terhadap anggapan masyarakat bahwa birokrasi dianggap lamban, berbelit dan berkinerja rendah. Salah satu kelurahan adalah kelurahan Sukawarna. Kantor kelurahan ini beralamat di Jl. Lemah Neundeut No.10, Sukawarna, kec. Sukajadi, Kota Bandung, Jawa Barat 40164. Kelurahan Sukawarna termasuk kelurahan yang aktif dan berprestasi. Menurut Lurah Bapak Dr. R. Nana Hadiana, S.E., M.M., saat ini di kelurahan menempatkan 4 orang staf Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 5 orang non ASN yang diperbantukan. Seluruh staf ini bekerja di kantor kelurahan. Kelurahan Sukawarna sangat mengedepankan kreativitas dan inovasi. Berbagai inovasi telah dibuat, seperti pembuatan *google form* untuk pendataan warga dan sistem sederhana untuk layanan berbasis online. Dengan inovasi-inovasi ini, warga tidak perlu datang ke kantor kelurahan untuk melakukan pendataan atau perubahan data, juga tidak perlu ke kantor kelurahan untuk mendapatkan berbagai layanan. Layanan bisa didapatkan oleh warga secara *online*, yang tentunya dapat menghemat waktu, tenaga, dan biaya. Dengan demikian warga akan lebih puas akan layanan kelurahan. Kelurahan ini juga masuk ke dalam enam besar kelurahan berinovasi pada tahun 2022, berkat berbagai inovasinya (Ginulur, 2022). Inovasi yang paling disoroti akhir-akhir ini adalah menanam banyak tanaman di kantor kelurahan (Brilyana, 2022), seperti pada Gambar 1. Berbagai tanaman hidup dan tumbuh, di area halaman kantor kelurahan dan juga di atap gedung kelurahan, seperti buah tin, anggur, strawberry, dan sebagainya seperti pada Gambar 1. Tanaman pineapple mint adalah hasil budi daya kelurahan yang disebarkan ke seluruh Indonesia (Brilyana, 2022). Di halaman kantor kelurahan terlihat banyak ditanam tanaman hidroponik yang terawat dengan baik.

Sekalipun kelurahan telah menghasilkan inovasi, namun saat ini pimpinan kelurahan belum merasa puas akan kreativitas, inovasi, dan inisiatif para staf kelurahan. Para staf seringkali hanya menunggu kreativitas, inovasi, dan inisiatif dari pimpinan kemudian barulah para staf merealisasikan, sedangkan pimpinan mengharapkan ide kreatif yang berasal dari para staf. Kreativitas, inovasi diharapkan dapat tercipta dalam berbagai hal dan kegiatan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja kelurahan terutama layanan pada masyarakat.

Berdasarkan keluhan yang disampaikan pimpinan kelurahan, beberapa dosen dari Fakultas Teknik Universitas Kristen Maranatha menginisiasi untuk melakukan pelaksanaan pengabdian pada masyarakat (PKM) untuk membantu pihak kelurahan memecahkan masalah terkait kurangnya inovasi, kreativitas, dan inisiatif dari para staf kelurahan.



Gambar 1. Halaman dan Atap Kantor Kelurahan Sukawarna

Tim PKM memikirkan solusi yang diberikan untuk pimpinan kelurahan terkait permasalahan yang disampaikan sebelumnya, dalam bentuk penelitian mencari penyebab terjadinya perilaku para staf yang kurang inisiatif, inovasi, dan kreativitas. Selain penelitian, tim PKM akan melengkapi staf kelurahan melalui pelatihan dengan materi terkait inovasi, kreativitas, dan inisiatif.

Melalui pelatihan diharapkan dapat menggugah kesadaran para staf akan pentingnya berinisiatif yang sangat berkaitan dengan prestasi kerjanya, sebagaimana dituliskan oleh Arifah bahwa prestasi kerja yang tinggi diharapkan dapat berpengaruh positif dalam peningkatan kualitas pelayanan masyarakat (Arifah, 2022). Namun demikian, dalam rangka meningkatkan prestasi kerja tersebut ditentukan faktor pembinaan prestasi kerja dan kesadaran pegawai itu sendiri untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan sesuai aturan yang berlaku dan kondisi kerja (Arifah, 2022). Melalui pelatihan diharapkan para staf kelurahan mendapatkan bekal pengetahuan sebagai modal berinisiatif sebagaimana penelitian Fadhil menyatakan bahwa pengetahuan sangat penting dalam mempengaruhi tingkat kemampuan penerimaan inovasi, adopsi dan inisiatif dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi dalam suatu organisasi (Fadhil, 2016). Para staf hendaknya menyadari bahwa kelurahan sebagai subsystem pemerintah daerah diberi kepercayaan dan wewenang untuk memikirkan mengambil inisiatif dan mengambil keputusan (Hutosait, 2020). Melalui pelatihan ini pula diharapkan para staf kelurahan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, dimana inisiatif merupakan salah satu indikator motivasi (Siskayanti & Sanica, 2022). Pegawai yang memiliki inisiatif dan kreativitas tinggi dalam bekerja sangat berpengaruh kepada pelaksanaan tugas atau pekerjaannya (Novianingsih, 2020). Pegawai yang memiliki inisiatif dan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan terindikasi ketika waktu senggang digunakan untuk kegiatan yang sifatnya produktif (Benyamin, 2019). Tujuan akhir dari PKM adalah meningkatkan kreativitas, inovasi, dan inisiatif staf kelurahan dalam memberikan layanan kepada masyarakat, sehingga layanan bisa lebih optimal, dan kelurahan Sukawarna tetap berprestasi dalam inovasi yang dilakukan.

2. Metode

Pelaksanaan pengabdian masyarakat di kantor kelurahan Sukawarna terbagi menjadi 3 tahap yaitu: tahap perumusan masalah melalui wawancara dengan Lurah, tahap pencarian penyebab terjadinya masalah dengan penyebaran kuesioner dan tahap pelatihan untuk meningkatkan kreativitas, inovasi, dan inisiatif staf kelurahan.

2.1. Tahap Perumusan Masalah

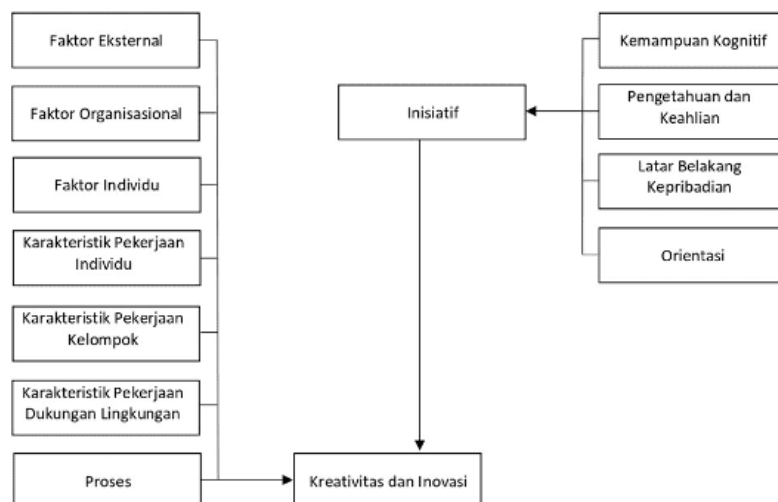
Tahap pertama yang dilakukan adalah identifikasi masalah melalui wawancara dengan Lurah Kelurahan Sukawarna, Bapak Dr. R. Nana Hadiana, S.E., M.M., seperti pada foto di [Gambar 2](#).



Gambar 2. Wawancara dan Diskusi dengan Lurah Sukawarna

Wawancara dilaksanakan pada 7 Oktober 2022, dan diperoleh permasalahan yang terjadi adalah kurangnya motivasi, kreativitas, inovasi, dan inisiatif dari para staf kelurahan, kecenderungan mereka untuk merealisasikan apa yang diinstruksikan pimpinan, sedangkan ide kreativitas merupakan hasil pemikiran dari pimpinan sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, tim PKM mencari sumber-sumber yang terkait dengan permasalahan yang hendak diselesaikan yaitu bagaimana meningkatkan kreativitas, inovasi, dan inisiatif. Berdasarkan berbagai sumber, tim menyusun kuesioner untuk melihat gambaran inisiatif, kreativitas dari para staf serta mencari penyebab para staf kurang kreativitas, inovasi, dan inisiatif, seperti bagan model hubungan kreativitas, inovasi, dan kreativitas pada [Gambar 3](#).



Gambar 3. Model Hubungan Kreativitas dan Inovasi dan Inisiatif

Setelah memperoleh indikator kreativitas, inovasi, dan inisiatif, tim PKM menyusun kuesioner yang terbagi dalam 2 bagian. Bagian pertama merupakan kuesioner tertutup yang berisikan pernyataan sebanyak total 42 variabel yang terbagi menjadi 33 buah variabel yang merupakan variabel manifes dari 7 buah faktor yang menentukan kreativitas dan inovasi serta 4 buah faktor yang menentukan inisiatif. Sisa 9 buah variabel merupakan variabel manifes dari variabel inisiatif, kreativitas, dan inovasi. Jawaban dari kuesioner tertutup menggunakan Skala Likert dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Selain pernyataan untuk mengukur kreativitas, inovasi dan inisiatif, kuesioner bagian pertama juga mengidentifikasi profil pengisi kuesioner dengan pertanyaan tentang jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.

Bagian kedua merupakan kuesioner terbuka, yaitu pertanyaan yang diisi secara bebas oleh responden. Pertanyaan yang diajukan adalah sebagai berikut: (1) Hambatan/kendala yang bapak/ibu hadapi saat mengutarakan pendapat/saran/ide; (2) Hambatan kendala yang bapak/ibu hadapi dalam menghasilkan ide-ide baru; (3) Harapan bapak/ibu untuk mengatasi hambatan dalam mengutarakan pendapat /saran/ide; (4) Harapan bapak/ibu untuk mengatasi hambatan dalam menghasilkan ide-ide baru; (5) Ide-ide baru apa yang sudah pernah bapak/ibu sampaikan terkait pekerjaan di kelurahan. Penyebaran kuesioner dilakukan di kantor kelurahan Sukawarna beralamat di Jl. Lemah Neundeut no 10, Sukawarna Bandung. Responden merupakan seluruh staf kelurahan Sukawarna yang terdiri dari 5 orang staf Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 5 orang staf non ASN.

Hasil pengumpulan data kuesioner selanjutnya diolah menggunakan statistika deskriptif untuk menggambarkan profil inisiatif dan kreativitas dari para staf kelurahan. Untuk kuesioner bagian pertama, masing-masing variabel diolah dengan cara menghitung persentase frekuensi jumlah skala sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Setelah diperoleh persentase frekuensi dari masing-masing variabel manifes, akan dihitung rata-rata persentase terbesar skala setuju atau tidak setuju untuk setiap faktor. Kuesioner bagian kedua yang merupakan jawaban terbuka, akan dituliskan keseluruhan jawaban dari para staf kelurahan.

2.2. Tahap Pelatihan

Hasil kuesioner, terutama kuesioner terbuka, dianalisis. Hasil analisisnya menunjukkan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kreativitas, inovasi, dan inisiatif. Dari hasil yang sudah didapat, pada kesempatan ini dilakukan pelatihan di Kelurahan Sukawarna, dengan topik inisiatif, kreativitas, dan *public speaking*.

4. Hasil dan Pembahasan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan meliputi beberapa langkah maupun tahapan kegiatan, yang pertama adalah wawancara dilaksanakan pada 7 Oktober 2022, dan diperoleh permasalahan yang terjadi adalah kurangnya motivasi, kreativitas, inovasi, dan inisiatif dari para staf kelurahan, kecenderungan mereka untuk merealisasikan apa yang diinstruksikan pimpinan, sedangkan ide kreativitas merupakan hasil pemikiran dari pimpinan sendiri. Hal ini selaras dengan permasalahan dalam penelitian [Yasmeardi et al., \(2019\)](#) dimana seringkali inisiatif diabaikan dan kurang

mendapat perhatian dari para pegawai karena menurut sebagian pegawai hal tersebut merupakan kewajiban para pemimpin dan sebagai bawahan tidak perlu berinisiatif

Kreativitas dan inovasi merupakan hasil dari inisiatif (Le & Lei, 2019). Indikator kreativitas dan inovasi diidentifikasi sebanyak 6 buah mengacu pada variabel pada penelitian Kumar *et al.* (1997). Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kreativitas sebanyak 7 faktor eksternal, karakteristik pekerjaan individu, karakteristik pekerjaan kelompok, dan proses (Arnold, *et al.*, 2005), kemudian faktor organisasional dan faktor individu (Zennouche, Zhang, & Wang, 2014), serta karakteristik pekerjaan dukungan lingkungan (Soleas, 2021). Keterkaitan hubungan inisiatif dengan kreativitas dan inovasi dimodelkan pada Gambar 3. Indikator inisiatif diidentifikasi sebanyak 3 hal (Kumar *et al.*, 1997). Adapun faktor yang mempengaruhi inisiatif sebanyak 4 hal yang terdiri dari kemampuan kognitif, pengetahuan dan keahlian, latar belakang kepribadian, dan orientasi (Fay & Frese, 2001) dimana orientasi perilaku proaktif akan memberikan pengaruh yang besar terhadap motivasi dan inisiatif diri (Ahmad, 2022).

3.1. Tahap Penyebaran Kuesioner

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner bagian pertama yang merupakan kuesioner tertutup berisi gambaran deskriptif faktor yang menentukan kreativitas dan inovasi sebagaimana dilihat pada Tabel 1. Berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat dilihat bahwa sebenarnya staf kelurahan telah memiliki faktor-faktor yang membentuk kreativitas, inovasi dan inisiatif. Hal ini diperlihatkan dengan banyaknya jumlah staf yang menjawab setuju dan sangat setuju, bahkan ada yang sampai 100%. Namun, bila dilihat dari variabel yang mengukur inisiatif, kreativitas, dan inovasi, terlihat jauh lebih rendah dari faktor-faktor pembentuknya. Hanya sekitar setengah dari total jumlah staf yang menjawab setuju dan sangat setuju. Karena itu, diadakan kuesioner bagian kedua, untuk mengidentifikasi mengapa inisiatif, kreativitas, dan inovasi di antara mereka rendah, meskipun mereka memiliki faktor-faktor pembentuknya.

Tabel 1. Hasil Pengukuran Dengan Kuesioner

Faktor yang menentukan kreativitas dan inovasi	Setuju dan sangat setuju (%)
Ekternal	85 %
Organisational	93 %
Individu	90 %
Karakteristik pekerjaan	94 %
Karakteristik pekerjaan kelompok	80 %
Proses	93 %
Karakteristik pekerjaan dukungan lingkungan	93%
Faktor yang menentukan inisiatif	Setuju dan sangat setuju (%)
Kognitif	87 %
Pengetahuan dan ketrampilan	90 %
Background personality	100 %
Orientasi	100%
Penilaian ke-3 variabel	Setuju dan sangat setuju (%)
Variabel Inisiatif	63 %
Variabel Kreativitas	63 %
Variabel Inovasi	57 %

Berdasarkan hasil kuesioner bagian kedua yang merupakan kuesioner terbuka diperoleh hasil bahwa terdapat kendala dari mitra kegiatan dalam mengutarakan pendapat/saran/ide adalah sulit mengungkapkan pendapat secara benar, sehingga ada kesalahpahaman, kadang-kadang ada keraguan untuk menyampaikan pendapat, kurangnya keberanian dan rasa percaya diri berbicara di depan umum karena takut tidak semua orang dapat menerima pendapatnya. Hambatan/ kendala lainnya yaitu menghasilkan ide-ide baru adalah terkadang ide tidak sesuai dengan kondisi/situasi yang sedang dihadapi, kurang keberanian menyampaikan ide kepada pimpinan, sarana dan prasarana kurang mendukung untuk menghasilkan ide baru, serta kurang memahami tujuan dan sasaran kerja sehingga tidak dapat berpikir kreatif. Harapan staf kelurahan untuk mengatasi hambatan dalam mengutarakan pendapat/saran/ide adalah keinginan pendapat/saran/ide yang dilontarkan dapat diterima dengan baik dan dikaji bersama-sama, lebih berani untuk mengutarakan pendapat, saran, dan ide kepada pimpinan, saling bekerja sama dan saling bertukar pikiran agar dapat mengatasi hambatan, lebih sering diberi kesempatan untuk menyampaikan ide-ide, pelajaran komunikasi/*public speaking* dan lebih meningkatkan kepercayaan diri.

Harapan untuk mengatasi hambatan dalam menghasilkan ide-ide baru, akan mencari ide yang sesuai dengan kondisi situasi yang dihadapi, ada kerjasama tim lebih baik, mengharapkan fasilitas yang lebih lengkap dalam menunjang pemikiran yang ada menjadi ide dan mudah dalam menerapkan, penambahan pengetahuan baru, keinginan memulai dari diri sendiri untuk berani dan mampu tampil berbicara untuk mengutarakan ide-ide baru, dan ingin lebih fokus terhadap tujuan kerja dengan memahami agar dapat berfikir kreatif untuk menghasilkan ide-ide. Ide-ide baru apa yang sudah pernah sampaikan terkait pekerjaan di kelurahan, banyak menjawab tidak ada, hanya 2 orang menjawab secara spesifik yaitu ide memberikan kepuasan dalam hal pelayanan kepada semua warga miskin Kelurahan Sukawarna, menyediakan data-data yang akurat di bidang kesejahteraan sosial, peningkatan sarana dan prasarana pelayanan publik di Kelurahan Sukawarna, membuat inovasi pekerjaan yang banyak menjadi lebih mudah dikerjakan, misalnya pendataan profil warga yang biasanya dikerjakan ke wilayah langsung, bisa dikerjakan dengan membuat website dan isian berupa *google form*.

Hasil kuesioner terbuka secara keseluruhan menunjukkan hambatan para staf dalam berinisiatif dan menghasilkan kreativitas inovasi serta harapan para staf. Mengacu pada hasil kuesioner terbuka yang menunjukkan hambatan diri sendiri dalam berinisiatif dan kreatif, serta keberanian *public speaking* maka tim PKM menyusun materi pelatihan berupa pengetahuan tentang inisiatif, kreativitas, pentingnya inisiatif dan kreativitas dalam menunjang pelaksanaan pelayanan di Kelurahan Sukawarna dan upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam berinisiatif serta upaya berpikir kreatif, dan upaya keberanian untuk mengungkapkan melalui *public speaking*.

3.2. Tahap Pelatihan

Berdasarkan hasil kuesioner, bisa disimpulkan bahwa secara umum keengganan untuk berinisiatif, kreatif, dan inovasi adalah karena faktor di dalam diri para staf sendiri. Mereka tidak percaya diri sehingga tidak berani untuk berinisiatif. Dengan demikian, bila sebenarnya mereka memiliki kreativitas dan inovasi tidak diketahui dan tidak dapat direalisasikan, karena tidak diutarakan. Karena itu, kami mengadakan pelatihan untuk meningkatkan inisiatif, kreativitas, dan *public speaking* untuk meningkatkan percaya diri dan keberanian untuk berbicara di depan banyak orang.



Gambar 4. Acara Pembukaan dan Sambutan

Pelatihan dilaksanakan dalam bentuk pemaparan materi interaktif secara langsung di kantor kelurahan Sukawarna pada hari Rabu, 11 Januari 2023 pukul 13.00-16.00. Waktu pemaparan berlangsung selama 3 jam dengan dimulai kata sambutan dari Lurah Kelurahan Sukawarna, yaitu Bapak Dr. R. Nana Hadiana, S.E., M.M dan Ketua Program Studi Teknik Industri Universitas Kristen Maranatha, yaitu Ibu Christina, S.T., M.T. seperti pada **Gambar 4**. Acara dilanjutkan dengan pemaparan materi secara berurutan, yaitu inisiatif, kreativitas, dan diikuti dengan *public speaking*.

Materi inisiatif disampaikan secara interaktif antara pembicara dengan peserta. Sebelum materi disampaikan peserta diajak bermain mencari potongan gambar untuk memperlihatkan kepada peserta bagaimana mereka berinisiatif untuk mencapai tujuan memperoleh gambar utuh yang terbentuk dari potongan-potongan gambar, seperti pada **Gambar 5**. Pembicara menekankan pentingnya inisiatif dan harapan pimpinan kelurahan agar para staf bertindak tanpa menunggu instruksi dan ide-ide dari pimpinan. Pada saat pelatihan juga diperoleh jawaban dari peserta alasan-alasan mereka tidak berinisiatif, hal tersebut sama dengan hasil kuesioner terbuka, yaitu secara umum mereka menjawab malu, tidak percaya diri, takut disalahkan, takut ditertawakan karena dianggap bodoh.

Materi kreativitas disampaikan secara interaktif pula antara pembicara dengan peserta disisipi dengan permainan. Melalui permainan pembicara mengajak peserta untuk berlatih berpikir kreatif. Melalui materi yang disampaikan pembicara memberikan upaya-upaya agar peserta berpikir kreatif namun juga dapat memecahkan masalah setelah suatu ide kreatif muncul untuk diterapkan. Pembicara juga menyampaikan bagaimana peran kedua belah otak kanan dan otak kiri yang sebaiknya berfungsi seimbang untuk menghasilkan ide kreatif dan juga pemecahan masalah secara terstruktur.



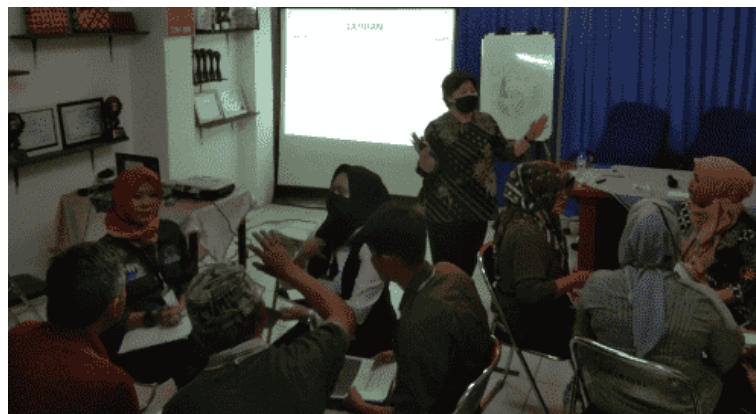
Gambar 5. Suasana Pelatihan Materi Inisiatif



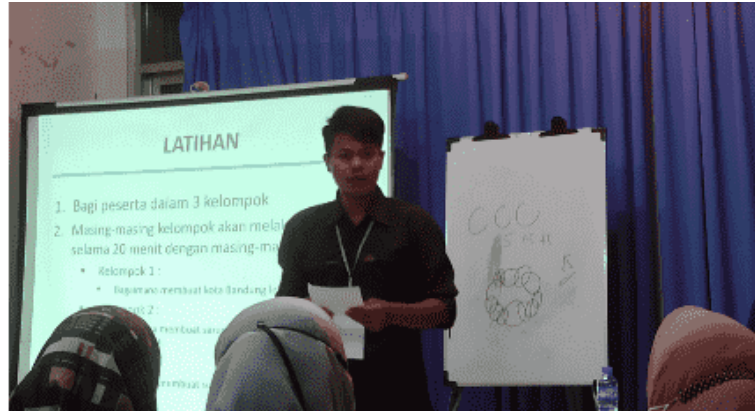
Gambar 6. Suasana Pelatihan Materi *Public Speaking*

Materi *public speaking* disampaikan secara interaktif, seperti pada **Gambar 6**. Pembicara menyampaikan cara-cara berbicara di depan umum, gesture tubuh yang baik, sikap percaya diri. Materi *public speaking* disampaikan untuk merespon keinginan staf kelurahan yang menuliskan salah satu hambatan untuk inisiatif dan kreatif. Selain adanya harapan dari staf kelurahan yang dituliskan pada kuesioner terbuka, *public speaking* berkaitan dengan inisiatif. Dengan adanya pelatihan *public speaking* diharapkan peserta berani dan lebih percaya diri. Kepercayaan diri merupakan salah satu faktor utama dalam suksesnya *public speaking* (Qadrianti, 2022).

Setelah pemaparan, pembicara membagi peserta menjadi 3 kelompok diskusi. Masing-masing kelompok mendapat topik untuk didiskusikan selama 20 menit, seperti pada **Gambar 9**. Adapun topik masing-masing kelompok adalah bagaimana membuat Bandung lebih hijau, bagaimana membuat sarana transportasi Kota Bandung lebih mudah, dan bagaimana meningkatkan keamanan lingkungan. Peserta mengikuti diskusi dengan antusias. Setelah didiskusikan, pembicara meminta masing-masing kelompok untuk mempresentasikan hasil diskusinya secara spontan, seperti pada **Gambar 10**. Peserta dari masing-masing kelompok maju untuk mempresentasikan hasil diskusi, hal tersebut menunjukkan mereka antusias, mereka berupaya untuk berinisiatif tanpa disuruh anggota kelompok, mereka maju presentasi.



Gambar 9. Suasana Diskusi Kelompok



Gambar 7. Presentasi Spontan

Pada saat diskusi dan presentasi, beberapa orang dosen tim PKM melakukan penilaian. Adapun butir penilaian disusun agar mencakup tujuan peserta berinisiatif serta kreatif dalam gagasan memecahkan masalah topik, seperti bisa dilihat pada Gambar 11. Hasil skor akhir penilaian berkisar antara 72-100, dengan nilai untuk butir penilaian keaktifan dalam rapat, inisiatif dan kreatif berkisar antara 80-100. Hasil menunjukkan peserta mau berinisiatif, peserta semangat antusias membahas topik diskusi, mencoba mengeluarkan gagasan kreatif untuk menyelesaikan masalah sesuai topik yang ditentukan.

5. Kesimpulan

Hasil penyebaran kuesioner diperoleh bahwa lebih dari 50% para staf kelurahan sudah memiliki inisiatif, kreativitas dan inovasi. Hambatan dalam berinisiatif, kreatif dan inovasi dari para staf disebabkan kurangnya keberanian, percaya diri, serta merasa tidak mampu berkomunikasi di depan umum. Mereka juga merasa kurang percaya diri dengan ide-ide yang mereka miliki, sehingga tidak diutarakan. Melalui pelatihan diharapkan seluruh para staf kelurahan berinisiatif mengeluarkan ide-ide kreatif, mampu memecahkan masalah yang terjadi berkaitan dengan layanan kelurahan, percaya diri dan mampu berkomunikasi di depan umum dengan memanfaatkan teknik-teknik *public speaking*, serta lebih berinisiatif untuk perbaikan layanan kepada masyarakat.

Acknowledgement

Terima kasih kami yang tak terkira kepada kelurahan Sukawarna, kecamatan Sukajadi, Bandung atas kesempatan yang diberikan kepada kami untuk melaksanakan kegiatan pengabdian pada masyarakat berupa pengumpulan data melalui kuesioner dan pelatihan untuk peningkatan inisiatif, kreativitas, dan inovasi bagi para staf kelurahan.

Daftar Pustaka

- Ahmad, A. (2022). Romantika Kepemimpinan, Efikasi Diri dan Inisiatif Diri Upaya Meningkatkan Motivasi Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 981-987.
- Hidayat, A. (2017). Budaya Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pt. Trijaya Medika Farma: Motivasi Sebagai Moderator. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(1).
- Arifah, S. (2022). Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Banta-Bantaeng Kecamatan Rappocini Kota Makassar. *Journal Governance and Politics (JGP)*, 2(2), 34-41.
- Arnold, J., Silvester, J., Patterson, F., Robertson, I., Cooper, C., & Burnes, B. (2005). *Work Psychology: Understanding Human Behaviour in the Workplace* (fourth edi). Edinburg Gate: Prentice Hall. Edinburg Gate: Prentice Hall.
- Asih, W. (2017). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Inisiatif Dan Orientasi Pembelajaran Serta Kemampuan Penyesuaian. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 18(1), 96. <https://doi.org/10.30659/ekobis.18.1.96-105>
- Benyamin, D. (2019). Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Administrative Reform*, 6(3), 131. <https://doi.org/10.52239/jar.v6i3.1907>
- Brilyana, Y. A. (2022). Pandemi Membawa Inovasi, Kelurahan Sukawarna Semakin Keren.
- Fadhil, M. (2016). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada balai latihan kerja industri Makassar. *Perspektif: Jurnal Pengembangan Sumber Daya Insani*, 1(1), 70-81.
- Fay, D., & Frese, M. (2001). The Concept of Personal Initiative: An Overview of Validity Studies. *Human Performance*, 14(1), 97-124. https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1401_06
- Handayani, N. D. (2020). Pengaruh Tanggung Jawab, Kompensasi Dan Inisiatif Terhadap Loyalitas Kerja Pada Cv Anugerah Tekniktama Sidoarjo (*Doctoral Dissertation, Stie Mahardhika*).
- Hutosait, S. M. (2020). Inovasi Pemerintah Dalam Membangun Kesadaran Lingkungan Masyarakat (Studi Di Kelurahan Sidodadi Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda). *Jurnal Sosial-Politika*, 1(2), 49-80. <https://doi.org/10.54144/jsp.v1i2.16>
- Kumar, V. K., Kemmler, D., & Holman, E. R. (1997). The creativity styles questionnaire-revised. *Creativity Research Journal*, 10(1), 51-58. https://doi.org/10.1207/s15326934crj1001_6
- Le, P. B., & Lei, H. (2019). Determinants of innovation capability: the roles of transformational leadership, knowledge sharing and perceived organizational support. *Journal of Knowledge Management*. <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2018-0568>
- Novianingsih, D. (2020). Hubungan pengawasan pimpinan dengan semangat kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 1: 43-53.
- Puccio, G. J., Burnett, C., Acar, S., Yudess, J. A., Holinger, M., & Cabra, J. F. (2020). Creative problem solving in small groups: The effects of creativity training on idea generation, solution creativity, and leadership effectiveness. *Journal of Creative Behavior*, 54(2), 453-471. <https://doi.org/10.1002/jocb.381>
- Qadrianti, L., & Melati, R. (2022). Pelatihan Public Speaking di SMP Negeri 11 Sinjai. *PENDIMAS: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 34-37.

- Siskayanti, N. K., & Sanica, I. G. (2022). Pengaruh Fleksibilitas Kerja , Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bali Denpasar Selama Work from Home. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7(1), 92–108.
- Soleas, E. (2021). Environmental factors impacting the motivation to innovate: a systematic review. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 10(1). <https://doi.org/10.1186/s13731-021-00153-9>
- Yasmeardi, F., Rizke, D., & Fernando, N. (2019). Pengaruh Inisiatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Koto Tangah Kota Padang. *Jurnal Public Administration, Buisness and Rural Development Planning*, 1(2), 46–55.
- Zennouche, M., Zhang, J., & Wang, B. W. (2014). Factors influencing innovation at individual, group and organisational levels: a content analysis. *International Journal of Information Systems and Change Management*, 7(1), 23–42.