
ANALYTICAL THINKING SEBAGAI PROBLEM SOLVING PERUSAHAAN MODERN

Fabianus Fensi^{1)*}

¹⁾Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Bunda Mulia

Diajukan: 9 Agustus 2022 / Disetujui: 9 September 2022

Abstrak

Kini, minat terhadap pengembangan cara berpikir analitis dan kreatif sudah menjadi kebutuhan banyak orang dan juga banyak perusahaan. Akar dari semuanya adalah bahwa setiap perusahaan memiliki masalah menyangkut pengorganisasian berbagai wewenang dalam perusahaan. Hal ini disadari oleh PT. Serena Indopangan. Menyadari pentingnya cara berpikir analitis maka perusahaan melakukan sebuah seminar “analytical thinking” kepada karyawan level supervisor sampai direktur. Seminar bertujuan menumbuhkan cara berpikir analitis dan kreatif para karyawan untuk memecahkan masalah dalam menjalankan pekerjaan harian mereka. Dengan menyadari diri yang memiliki banyak kekuatan potensial dan saling melengkapi kelemahan masing-masing perusahaan selalu diarahkan untuk meraih kesuksesan. Setiap orang dalam perusahaan memiliki kekuatan dan kelemahan masing-masing, baik dari aspek fisik, emosi, intelektualitas, bakat, dan juga spiritualitas. Pemimpin harus mampu memaksimalkan kekuatan bawahan dan mendorong kelemahan yang dimiliki untuk saling dilengkapi sehingga menghasilkan satu kekuatan baru bagi kesuksesan perusahaan. Kesuksesan diraih, bukan dengan cara berpikir egosentrik pemimpin, tetapi kemampuan berpikir dari sudut pandang kekuatan-kekuatan dan potensi yang dimiliki bawahan. Tugas pemimpin adalah mengelola potensi kecerdasan bawahan tersebut untuk kemajuan perusahaan. Kemampuan berpikir analitis adalah kemampuan mengelola berbagai kekuatan bawahan secara komprehensif, menyeluruh, dan profesional. Pemimpin yang baik tidak mengukur kesuksesan berdasarkan kekuatan dirinya semata, tetapi kemampuan dia mengelola berbagai potensi kecerdasan yang dimiliki semua aktor yang berada di bawah kontrolnya. Itulah inti dari cara berpikir analitis dalam mengatasi masalah dalam perusahaan.

Kata Kunci: Analitis, kekuatan, kelemahan, komprehensif, kreatif, pemecahan masalah

Abstract

Today, an interest in developing analytical and creative ways of thinking has become a necessity for many people as well as many companies. The root of it all is that every company has problems with organizing the various powers within the company. This is realized by PT. Serena Indopangan. Realizing the importance of analytical thinking, the company conducts an “analytical thinking” seminar for employees from the coordinator to the director level. The seminar aims to foster analytical and creative thinking of employees to solve problems in carrying out their daily work. By realizing that they have many potential strengths and complement each other's weaknesses, each company is always directed to achieve success. Everyone in the company has their own strengths and weaknesses, both in terms of physical, emotional, intellectual, talent, and spiritual aspects. Leaders must be able to maximize the strengths of their subordinates and encourage their weaknesses to complement each other so as to produce a new strength for the company's success. Success is achieved, not by the leader's egocentric way of thinking, but the ability to think from the point of view of the strengths and potentials of subordinates. The leader's job is to manage the intelligence potential of the subordinates for the betterment of the company. The ability to think analytically is the ability to manage various subordinate strengths in a comprehensive and professional manner. A good leader does not measure success based on his own strength alone, but his ability to manage the various potential intelligences possessed by all actors under his control. That is the essence of analytical thinking in dealing with problems within the company.

Keywords: Analytical, comprehensive, creative, problem solving, strengths, weaknesses

* Korespondensi Penulis:
E-mail: fabianusfensi@gmail.com

PENDAHULUAN

Minat masyarakat terhadap pengembangan cara berpikir analitik tidak terbatas pada pemenuhan kebutuhan akademis semata, tetapi juga pemenuhan kebutuhan karier profesional. Itu artinya pilihan untuk berpikir kritis, kreatif, logis, dan analitis menjadi kebutuhan semua orang. PT Serena Indopangan menyadari pentingnya berpikir analitis untuk para karyawannya pada level supervisor ke atas. Level karyawan pada posisi-posisi pemimpin disadari pentingnya memiliki kemampuan *problem solving* yang memadai karena membawahi, tidak saja beberapa divisi struktural organisatoris, tetapi juga membawahi sejumlah banyak karyawan secara personal sebagai bawahan.

Tidak ada satu pun instansi profesional, pun tidak ada satu orang pun di dunia yang tidak menghadapi masalah. Artinya, masalah adalah bagian dari hidup manusia sebagai pribadi, juga manusia sebagai makhluk sosial, dan juga manusia makhluk yang bekerja. Tulisan ini menyangkut hubungan masalah pribadi dan masalah profesionalitas seseorang. Ketika seseorang bekerja dia akan berhadapan dengan berbagai masalah, baik yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaannya maupun yang berhubungan dengan kerjasama *team* dalam bekerja tersebut. Pada tingkat pelaksanaan pekerjaan mekanisme penyelesaian masalah bisa saja mudah, tetapi ketika suatu pekerjaan melibatkan partisipasi team, masalahnya menjadi lebih kompleks (John Butterworth, John & Geoff Thwaites, 2013: 79-123).

Pemimpin, baik pada level supervisor, manajer, *head*, bahkan direktur, dalam hal ini harus memiliki kemampuan lebih untuk mengakomodasikan berbagai dinamika kompetensi, kemampuan, dan karakter team untuk keberlanjutan dan juga keberhasilan perusahaan. Kenyataan inilah yang disadari PT Serena Indopangan, bahwa kesuksesan bukan urusan pemimpin sebagai pribadi semata, tetapi bagaimana pemimpin memiliki kemampuan untuk mengintegrasikan berbagai kompetensi *team*-nya untuk mengangkat kesuksesan perusahaan. Kesuksesan perusahaan diperoleh dari bagaimana pemimpin menempatkan berbagai kemampuan bawahan untuk mendorong kesuksesan perusahaan.

Berpikir analitis adalah kunci utama bagi para pemimpin perusahaan untuk mengakomodasikan berbagai kompetensi bawahan dalam divisi yang dipimpinya. Untuk memicu kemampuan berpikir analitis, kritis, dan kreatif tersebut perusahaan mengundang Dr. Fabianus Fensi, S.Fil., M.I.Kom menjadi narasumber dalam sebuah seminar perusahaan bertema, *Analytical Thinking*, sebuah cara berpikir komprehensif untuk memahami bawahan, baik dari sisi karakter psikologis maupun kemampuan kognitif yang dimiliki.

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan ini mengambil bentuk sebuah seminar, yang dihadiri kurang lebih 30 orang peserta dari berbagai level posisi dalam perusahaan, mulai dari supervisor sampai direktur. Seminar dengan judul *Analytical Thinking* ini dibuat pada hari Selasa, tanggal 26 Juli 2022, dari jam 09:00 – 12:00. Sebagai sebuah seminar kegiatan melewati beberapa tahapan kegiatan, antara lain: (1) Pemaparan materi oleh pembicara, Dr. Fabianus Fensi, S.Fil., M.I.Kom; (2) Diskusi/tanya jawab antara peserta dan pembicara; (3) Penyerahan plakat untuk pembicara; (4) penyerahan sertifikat kegiatan untuk para peserta; dan terakhir (5) Foto bersama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kemampuan Berpikir vs Memanfaatkan Kemampuan Berpikir

Mengawali presentasinya pembicara meminjam pandangan seorang filsuf Perancis, René Descartes (1596-1650), yang mengatakan, bahwa *"It is not enough to have a good mind. The main thing is to use it well"*. Ungkapan Descartes mengindikasikan dua hal, yaitu: di satu pihak setiap kita memiliki kemampuan berpikir yang baik, namun di lain pihak kita dituntut untuk memanfaatkannya dengan baik. Kemampuan berpikir sebagai sesuatu yang utama (Nazemoff, 2014). Valeh Nazemoff berusaha mengidentifikasi peran penting kemampuan berpikir dan memanfaatkan kemampuan beripikir tersebut. Baginya kemampuan berpikir bersifat satu dimensi karena setiap orang memilikinya. Kemampuan berpikir adalah sesuatu yang mudah ditemukan karena berurusan dengan kerja otak, dan semua orang pasti memilikinya.

Namun, kemampuan berpikir ini menjadi sulit, ketika berhadapan dengan bagaimana menggunakannya. Menurut Nazemoff, menggunakan kemampuan berpikir, bersifat multidimensi karena itu susah. Ketika seseorang menggunakan kemampuan berpikirnya maka urusannya tidak saja berkaitan dengan otak, tetapi berkaitan dengan berbagai aspek sekitar kemampuan otaknya tersebut, antara lain: aspek rasa/hati, kondisi sosial, budaya, dan kebiasaan. Tidak semua orang memilikinya. Untuk memilikinya dibutuhkan kemampuan khusus (*skills*) yang bisa dilatih, baik menyangkut kebiasaan maupun suasana baru yang sengaja diciptakan (John Butterworth, John & Geoff Thwaites, 2013)

Kesuksesan atau kegagalan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh, apakah dia dalam memimpin struktur di bawahnya, melulu bertolak dari kemampuan berpikir, dalam hal ini kemampuan otaknya saja, lepas dari cara menggunakan kemampuan otak/cara berpikirnya berdasarkan konteks sosial tertentu. Konteks sosial, menuntut lebih dari sekadar kemampuan otak, tetapi menuntut aspek-aspek lain (rasa, kebiasaan, situasi tertentu). Aspek-aspek ini juga nantinya menentukan cara sebuah keputusan diambil.

Idealnya seorang pemimpin harus mampu mengatasi cara berpikir satu dimensi, pola pikir egosentrik, dan bertolak dari cara berpikir budaya sendiri, tetapi segera membangun cara berpikir multidimensional, bertolak dari cara berpikir orang lain/bawahan, dan budaya yang memengaruhi orang lain dan bawahannya tersebut.

Dengan singkat dapat dikatakan bahawa pilihan ideal seorang pemimpin dalam mengambil keputusan penting berhubungan dengan bawahan/orang lain tidak melulu sebagai tindakan berbasis otak rasional yang bersifat egosentrik saja, tetapi tindakan berbasis hati yang mendasarkan keputusan tidak berdasarkan ukuran dirinya sendiri, tetapi berdasarkan ukuran orang lain/bawahan, kebiasaan yang berlaku (budaya perusahaan), dan juga aturan yang berlaku dalam perusahaan.

Menjadi Pemimpin yang baik, Mulai Dari Mana?

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memiliki cara berpikir multidimensional dan pengenalan diri yang baik tentang diri dan orang lain, atau bawahannya. Pemimpin yang baik mulailah mengenal dirinya sendiri dan mengenal diri bawahannya. Pertanyaan penting di sini, adalah apa yang saya tahu tentang diri saya? Apa pula yang saya tahu tentang diri bawahan saya? Apakah pengenalan akan diriku sebagai pemimpin, itu pula yang saya ukurkan kepada bawahan saya? Pertanyaan-pertanyaan ini penting sebagai awal kita berpikir menyeluruh baik menyangkut diri kita dan orang lain, dalam hal ini bawahan kita. Mengetahui diri dan mengenal orang lain berarti mengenal dan mengetahui kekuatan dan kelemahan diri kita dan diri bawahan kita.

Mengetahui diri selalu menyangkut pemahaman kita atas diri, seperti kekhasan fisik, emosi/kepribadian, intelektualitas, bakat, dan spiritualitas. Apa saja kekuatan dan kelemahan kita dan bawahan kita menyangkut aspek-aspek ini? Fisik adalah dimensi badan manusia mulai kepala sampai ujung kaki. Warna dan bentuk rambut, warna kulit, bentuk mata, dan bentuk tubuh pada umumnya adalah dimensi fisik yang dimiliki manusia. Kita mesti tahu fisik kita dan kita juga tahu fisik orang lain/bawahan kita. Jauh lebih sulit dari memahami/mengetahui fisik seseorang adalah memahami dan mengenal diri seseorang dari sisi emosinya. Emosi adalah ekspresi dari kepribadian

dan karakter kita. Sulit dikenali karena pengenalannya mengandaikan kita mengenal tipe kepribadian sebagai karakter dasar manusia. Berbagai literatur ilmu psikologi memberi informasi kepada kita bahwa manusia memiliki empat tipe kepribadian yang menjadi karakter dasar hidupnya, yaitu:

- 1). Tipe *koleris*, dengan karakter kepribadian antara lain: terbuka, aktif, ambisius, kemauan keras, dan bisa menjadi motivator.
- 2). Tipe *melankolis*, dengan karakter kepribadian, antara lain: tertutup, seni tinggi, perfeksionis/mau sempurna, serius, teliti, dan sensitive.
- 3). Tipe *flegmatis*, dengan karakter kepribadian, antara lain: pendiam, lamban, tidak banyak menuntut, menguasai diri, berpikir ke dalam (introspeksi), dan tidak mau susah, dan
- 4). Tipe *sanguinis*, dengan karakter kepribadian, antara lain: sangat terbuka, suka bicara, mudah menyesuaikan diri, mudah bergaul, dan selalu gembira.

Erat berhubungan karakter kepribadian, seorang pemimpin perlu pula mengetahui dirinya dan diri bawahan dari kemampuan intelektualitas. Aspek ini mengandaikan seorang pemimpin bisa mengukur kemampuan kognitif (otak) dirinya dan bawahannya. Caranya mudah. Kita mengikuti pembagian otak manusia menurut Ned Herman. Dia membagi otak manusia ke dalam empat kuadran (Nazemoff, 2014):

- 1). Otak kiri atas disebut kuadran A, dengan ciri berpikir yang: logis, analisa, fakta, dan suka main-main dengan angka.
- 2). Otak kiri bawah yang disebut kuadran B, memiliki ciri antara lain: membuat perencanaan matang, teknis (tidak muluk-muluk), berpikir rinci (mendetail), dan tidak gegaba.
- 3). Otak kanan bawah yang disebut kuadran C, dengan ciri antara lain: Suka relasi interpersonal, emosional, pakai perasaan, dan ekspresif (menyatakan sesuatu lewat simbol).
- 4). Otak kanan atas yang disebut kuadran D, dengan cirinya antara lain: penuh gagasan (ide), berpikir strategis, berpikir holistik (menyeluruh), berpikir sintesis, dan berpikir visioner (berpikir jauh tentang masa depan). Dengan mengetahui ciri yang melekat pada setiap kuadran seharusnya para pemimpin bisa mengidentifikasi kemampuan-kemampuan bawahannya.

Tiga bentuk pengenalan diri ini juga harus dilengkapi dua pengenalan diri yang lain. Seorang pemimpin perlu mengetahui bakat dirinya dan bawahannya. Karier seseorang tidak saja dikembangkan dari kapasitas personal diri dan kognitif, tetapi juga pengembangan bakat-bakat yang ada. Sukses seseorang tidak saja dipengaruhi oleh karena orang tersebut memiliki ilmu tetapi sukses karena berhasil mengembangkan bakat-bakat yang dimiliki.

Selain mengenal bakat, para pemimpin perlu juga mengetahui kemampuan spiritualitas diri dan bawahannya. Kemampuan spiritualitas selalu dimengerti dalam relasi manusia dengan Tuhannya. Manusia, pemimpin, bawahan tidak saja makhluk berakalbudi, atau makhluk yang memiliki rasa, atau makhluk yang memiliki rasio, atau makhluk yang memiliki bakat, tetapi juga manusia adalah makhluk spiritual.

Kekuatan dan kelemahan diri pemimpin dan bawahan tidak saja diukur dari dimensi fisik, emosi, intelektual, dan bakat saja, tetapi juga dari dimensi spiritualnya. Dengan mengenal dirinya dan mengenal diri bawahannya pemimpin mudah mengambil keputusan yang komprehensif, yang tidak egosentris (bertolak dari kekuatan dirinya saja) tetapi bertolak dari apa yang diketahuinya dari kekuatan dan kelemahan bawahannya.

Mengembangkan Kecerdasan Diri dan Bawahan

Dengan mengenal dirinya dan diri para bawahannya seorang pemimpin sedang mengembangkan kecerdasan dirinya dan diri bawahannya juga. Kecerdasan adalah kekayaan yang bisa dimanfaatkan untuk mengembangkan institusi. Kalau kita merujuk kepada teori *Multiple Intelligences* Howard Gardner (2010), maka kita dapat mengklasifikasikan kurang lebih sembilan kecerdasan yang dimiliki manusia.

- Kecerdasan linguistik: kepandaian berpidato, orasi, membuat cerita, dan menulis cerita-cerita tersebut.
- Kecerdasan matematis: kemampuan menghitung, ahli matematika, fisika, dan konsep-konsep ilmu pasti.
- Kecerdasan spasial (mampu beradaptasi dengan ruang/*space*): tempat (kantor, rumah, tempat rekreasi).
- Kecerdasan kinestetik, yaitu kecerdasan untuk mengelola kemampuan fisik/olah fisik, seperti: aktor/aktris, olahragawan, dan penari.
- Kecerdasan musikal, yaitu kemampuan dasar untuk membedakan, mengubah, dan mengekspresikan seni pada umumnya dan music pada khususnya.
- Kecerdasan interpersonal, kemampuan dasar untuk membangun hubungan dengan orang lain/sesama, atasan/bawahan.
- Kecerdasan intrapersonal, yaitu kemampuan kodrati yang dimiliki setiap manusia untuk membaca kekuatan dan kelemahan dirinya secara internal.
- Kecerdasan naturalis, yaitu kemampuan yang dimiliki untuk membaca konteks dan membaca fenomena alam.
- Kecerdasan spiritual, yaitu kemampuan dasar yang dimiliki setiap manusia untuk menyadari Yang Ilahi.

Bayangkan kalau sembilan kecerdasan ini dimiliki setiap orang yang bekerja dalam sebuah institusi bisnis (Nazemoff, 2014). Artinya dengan memaksimalkan sembilan kecerdasan ini sebuah perusahaan bisa memiliki kekayaan untuk saling melengkapi potensi karyawannya, yang pada akhirnya dapat memajukan perusahaan.

Bagaimana Membangun Kepemimpinan Efektif dalam Institusi Bisnis?

Institusi bisnis atau perusahaan selalu berorientasi pada kesuksesan dalam ukuran keuntungan/laba. Kepemimpinan dalam institusi bisnis harus diarahkan kepada kemampuan mengelola empat kecerdasan bisnis (Valeh Nazemoff, 2014), yaitu:

- 1). Kecerdasan finansial dalam artinya bagaimana kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin, tidak saja untuk mencapai target keuntungan, tetapi juga mengelola berbagai sumber daya untuk menghasilkan uang dan mengelola keuntungan tersebut.
- 2). Kecerdasan konsumen, seorang pemimpin perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mengelola pelanggan. Pelanggan adalah tuan. Menjaga pelanggan butuh kecerdasan.
- 3). Kecerdasan data, yaitu kemampuan pemimpin perusahaan untuk mengelola pangsa pasar yang memiliki peluang besar.
- 4). Kecerdasan untuk selalu berpikir besar. Berpikir besar tidak bisa dilahirkan sendiri oleh pemimpin tetapi dia belajar dari tiga kecerdasan sebelumnya, yaitu finansial, konsumen, dan data.

Empat kecerdasan pemimpin perusahaan efektif kalau, cara berpikirnya bertolak dari pengenalan akan apa yang ada dan terjadi pada dirinya dan juga pada bawahannya. Mengelola kekuatan dan kelemahan yang dimiliki dalam perusahaan untuk memaksimalkan kesuksesan perusahaan. Potret diri pemimpin yang ideal adalah potret diri yang tidak melihat kekuatan dan kelemahan dirinya, tetapi juga melihat kekuatan dan kelemahan yang dimiliki bawahan.

Menempatkan bawahan berdasarkan kemampuan khas yang dimilikinya bukan memaksakan kemampuan pemimpin supaya menjadi kemampuan bawahan juga. Berpikir holistik, analitis, kritis, menyeluruh, dan kreatif hanya tumbuh dalam lingkungan kerja di mana pemimpin dan bawahan saling berbagi kemampuan diri.



Gambar 1. Foto Bersama

SIMPULAN

Masalah, apapun, baik yang menyangkut hidup dan berhubungan dengan karier profesional harus diatasi secara komprehensif, menyeluruh, dan kreatif. Salah satu cara untuk mengatasi masalah adalah mengubah cara berpikir, dari cara berpikir biasa-biasa saja kepada cara berpikir kritis dan analitis. Dengan cara berpikir analitis, masalah ditempatkan dalam perspektif yang luas, yaitu mengaitkannya dengan berbagai aspek, baik aspek personal pemimpin, maupun aspek sosial bersama bawahan.

Pengenalan akan diri, baik diri pemimpin, maupun diri bawahan adalah kunci mengkomunikasikan alur kreatif pemecahan masalah. Kekuatan dan kelemahan yang dimiliki harus dijadikan titik pijak bagaimana pemimpin mengelola kesuksesan perusahaan. Ada banyak kekayaan dan kemampuan yang dimiliki setiap orang dalam perusahaan. Pemimpin harus mampu mengelolanya secara kreatif untuk kemajuan perusahaan.

Tidak ada kesuksesan lahir dari kekuatan yang dimiliki pemimpin saja, tetapi kesuksesan itu lahir dari kemampuan kreatif dan analitis pemimpin untuk mengelola berbagai kemampuan bawahannya. Pemimpin yang baik tidak mengukur kesuksesan berdasarkan kekuatan dirinya semata, tetapi kemampuan dia mengelola berbagai potensi kecerdasan yang dimiliki semua aktor yang berada di bawah kontrolnya. Berpikir analitis dan komprehensif adalah kunci untuk menangkap berbagai potensi bawahan tersebut untuk kemajuan dan kesuksesan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Gardner, Howard. (2010). *Frames of Mind. The Theory of Multiple Intelligences*. New York: Basic Book.

- Butterworth, John & Geoff Thwaites. (2013). *Thinking Skills, Critical Thinking, and Problem Solving*. New York: Cambridge University Press.
- Nazemoff, Valeh. (2014). *The Four Intelligences of Business Mind: How to Rewire Your Brain and Your Business for Success*. New York: Ca Technologies.
- VanGundy, Arthur. (2005). *101 Activities for Teaching Creativity and Problem Solving*. San Francisco. Pfeiffer.
- Matthews, Ruth & Jo Lally. (2010). *The Thinking Teacher's Toolkit: Critical Thinking, Thinking Skills and Global Perspectives*. New York: Continuum International Publishing Group