



**LITERATUR REVIEW: INOVASI ORGANISASI SEKTOR PUBLIK SEBAGAI
KATALISATOR EFISIENSI DAN GOOD GOVERNANCE**

Wawan Erizona¹, Aldri Afrinaldi²

MAP, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang^{1,2}

e-mail: erizonawawan@yahoo.co.id

ABSTRAK

Artikel ini menyajikan literatur review mengenai inovasi organisasi dalam sektor publik, dengan fokus pada faktor-faktor yang mendorong transformasi organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan publik. Inovasi dalam sektor publik tidak hanya berkaitan dengan teknologi baru, tetapi juga melibatkan perubahan budaya organisasi, kepemimpinan yang mendukung, serta pengelolaan pengetahuan yang efektif. Artikel ini mengkaji peran budaya organisasi yang terbuka terhadap perubahan dan kreativitas, serta kepemimpinan transformasional dalam mendorong implementasi inovasi. Selain itu, penelitian ini juga membahas pentingnya inovasi kebijakan untuk mencapai *good governance*, yaitu pemerintahan yang lebih transparan, responsif, dan akuntabel. Meskipun tantangan birokrasi dan resistensi terhadap perubahan masih menjadi hambatan, literatur menunjukkan bahwa kebijakan yang mendukung, pelatihan pegawai, dan penghargaan terhadap inovasi dapat mengatasi hambatan-hambatan tersebut. Artikel ini menyimpulkan bahwa sektor publik perlu menciptakan budaya organisasi yang mendukung inovasi untuk merespons dinamika kebutuhan masyarakat, serta meningkatkan kualitas pelayanan dan efisiensi dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Kata Kunci : *Inovasi Organisasi, Sektor Publik, Katalisator Efisiensi, Good Governance*

ABSTRACT

This article presents a literature review on organizational innovation in the public sector, focusing on the factors that drive organizational transformation to improve the efficiency and quality of public services. Innovation in the public sector is not only related to new technologies, but also involves changes in organizational culture, supportive leadership, and effective knowledge management. This article examines the role of an organizational culture that is open to change and creativity, and transformational leadership in driving the implementation of innovation. In addition, this study also discusses the importance of policy innovation to achieve good governance, namely a more transparent, responsive, and accountable government. Although bureaucratic challenges and resistance to change remain obstacles, the literature shows that supportive policies, employee training, and appreciation for innovation can overcome these obstacles. This article concludes that the public sector needs to create an organizational culture that supports innovation to respond to the dynamics of community needs, as well as improve the quality of service and efficiency in government administration.

Keywords: *Organizational Innovation, Public Sector, Efficiency Catalyst, Good Governance*

PENDAHULUAN

Inovasi organisasi di sektor publik menjadi kunci penting dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks dalam melayani masyarakat. Seiring dengan perkembangan teknologi, peningkatan harapan masyarakat, serta kebutuhan untuk efisiensi dan transparansi dalam pemerintahan, sektor publik diharapkan untuk lebih adaptif dan responsif dalam menjalankan fungsinya. Organisasi sektor publik tidak hanya dituntut untuk melakukan perbaikan secara bertahap, tetapi juga untuk bertransformasi melalui inovasi yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik. Inovasi ini mencakup berbagai aspek mulai dari teknologi, proses kerja, Copyright (c) 2025 SOCIAL: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS



hingga budaya organisasi yang mendukung perubahan positif dan berkelanjutan. Transformasi melalui inovasi menjadi kebutuhan mendesak agar birokrasi mampu menjawab tuntutan masyarakat yang terus berkembang dan tidak tertinggal oleh kemajuan zaman (OECD, 2015).

Di banyak negara, sektor publik menghadapi tantangan besar terkait dengan birokrasi yang kaku, anggaran terbatas, serta regulasi yang ketat. Meskipun demikian, inovasi di sektor publik memiliki potensi besar untuk mengatasi berbagai permasalahan tersebut. Inovasi tidak hanya berkaitan dengan penerapan teknologi baru, tetapi juga mencakup perbaikan proses, perubahan dalam kebijakan, serta perubahan dalam budaya organisasi itu sendiri. Dengan demikian, inovasi dalam organisasi sektor publik harus dilihat sebagai elemen yang dapat mengubah cara kerja birokrasi, menjadikannya lebih efisien, akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Perubahan ini menuntut adanya komitmen kuat dari seluruh elemen organisasi agar transformasi berjalan secara optimal dan berkelanjutan (Sururi, 2019).

Inovasi di sektor publik tidak hanya terbatas pada aspek teknologi, tetapi juga melibatkan transformasi dalam tata kelola dan kebijakan yang mendukung pelayanan yang lebih baik. Pendekatan inovatif ini memungkinkan organisasi publik untuk merespons kebutuhan masyarakat yang dinamis dan kompleks dengan lebih cepat dan tepat. Selain itu, inovasi juga dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, yang merupakan aspek penting dalam membangun kepercayaan publik terhadap pemerintah dan lembaga publik. Keberhasilan inovasi sangat bergantung pada kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan eksternal serta keterbukaan terhadap perubahan internal (OECD, 2015).

Namun, implementasi inovasi di sektor publik seringkali menghadapi berbagai hambatan, seperti resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya, dan birokrasi yang rumit. Faktor-faktor ini dapat memperlambat atau bahkan menghambat proses inovasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi sektor publik untuk mengembangkan strategi yang efektif dalam mengelola perubahan dan mendorong budaya inovasi yang mendukung kolaborasi dan partisipasi aktif dari seluruh pemangku kepentingan. Dukungan dari pimpinan, keterlibatan pegawai, serta sinergi dengan pihak eksternal menjadi faktor penentu dalam mengatasi hambatan tersebut (Bloch & Bugge, 2013; Stewart-Weeks & Kastle, 2015, dalam Kartika & Simorangkir, 2019).

Berbagai faktor pendukung inovasi di sektor publik meliputi kepemimpinan yang visioner, dukungan kebijakan yang jelas, serta ketersediaan sumber daya yang memadai. Kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi pegawai sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi inovasi. Selain itu, kebijakan yang mendukung dan fleksibel memungkinkan organisasi untuk bereksperimen dan mengadopsi solusi baru tanpa terhambat oleh regulasi yang kaku. Ketersediaan sumber daya, baik finansial maupun manusia, juga menjadi faktor penting agar inovasi dapat diimplementasikan secara efektif dan memberikan dampak nyata (Mulgan, 2014; EY Canadian Team, 2017, dalam Sururi, 2019).

Dampak inovasi organisasi di sektor publik dapat dilihat dari peningkatan kinerja, efisiensi, dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Organisasi yang berhasil mengimplementasikan inovasi cenderung lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan dan mampu memenuhi harapan masyarakat dengan lebih baik. Selain itu, inovasi juga dapat memperkuat akuntabilitas dan transparansi, sehingga meningkatkan kepercayaan publik terhadap lembaga pemerintah. Dampak positif ini pada akhirnya berkontribusi pada terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik dan berorientasi pada pelayanan publik yang prima (OECD, 2015).

Literatur mengenai inovasi organisasi di sektor publik menunjukkan adanya beragam pendekatan dan praktik terbaik yang telah diterapkan di berbagai negara. Studi-studi tersebut menyoroti pentingnya kolaborasi lintas sektor, penguatan kapasitas sumber daya manusia, serta

pemanfaatan teknologi informasi sebagai pendorong utama inovasi. Pembelajaran dari berbagai kasus sukses maupun kegagalan implementasi inovasi di sektor publik menjadi referensi berharga bagi pengembangan kebijakan dan strategi di masa mendatang. Dengan demikian, pemahaman yang mendalam terhadap faktor-faktor pendukung dan penghambat inovasi sangat diperlukan (Bason, 2010; Potts & Kastle, 2010, dalam Sururi, 2019).

Artikel ini mengulas literatur terkait inovasi organisasi di sektor publik, dengan fokus pada berbagai faktor yang mendukung dan menghambat implementasi inovasi, serta dampaknya terhadap kinerja organisasi. Pembahasan ini mencakup berbagai perspektif teoritis dan praktik terbaik yang telah diterapkan dalam konteks sektor publik. Dengan demikian, artikel ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang komprehensif bagi para praktisi dan akademisi dalam mengembangkan inovasi yang efektif di sektor publik. Selain itu, artikel ini juga bertujuan untuk mendorong terciptanya budaya inovasi yang berkelanjutan demi peningkatan kualitas pelayanan publik di masa depan (OECD, 2015)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan literatur review sistematis untuk mengkaji inovasi organisasi di sektor publik. Proses dimulai dengan merumuskan tujuan dan pertanyaan penelitian secara spesifik, yaitu mengidentifikasi bentuk inovasi, faktor pendukung dan penghambat, serta dampak inovasi terhadap kinerja organisasi publik. Peneliti melakukan pencarian literatur pada database jurnal ilmiah terkemuka, seperti Scopus, Web of Science, dan Google Scholar, dengan kata kunci “public sector innovation”, “organizational innovation”, dan “good governance”. Kriteria inklusi meliputi artikel yang terbit antara 2015–2024, berbahasa Inggris atau Indonesia, serta membahas inovasi organisasi di sektor publik. Artikel yang hanya membahas inovasi di sektor privat atau tidak relevan dengan tema penelitian dikeluarkan dari analisis.

Setelah pencarian awal, ditemukan 53 artikel yang memenuhi kriteria. Selanjutnya, dilakukan penyaringan dengan membaca judul dan abstrak untuk memastikan relevansi, sehingga diperoleh 15 artikel utama yang dianalisis lebih lanjut. Setiap artikel dibaca secara mendalam untuk mengidentifikasi tema kunci, seperti bentuk inovasi yang diterapkan, peran budaya organisasi, kepemimpinan, pengelolaan pengetahuan, serta kontribusi inovasi terhadap efisiensi dan good governance. Peneliti menggunakan lembar ekstraksi data sebagai instrumen utama untuk mencatat temuan penting dari setiap artikel, termasuk metodologi, hasil utama, dan rekomendasi penelitian.

Proses analisis dilakukan secara tematik, dengan mengelompokkan temuan berdasarkan tema-tema yang telah ditentukan sebelumnya. Peneliti membandingkan dan mengontraskan hasil dari berbagai artikel untuk menemukan pola, tren, serta kesenjangan penelitian dalam inovasi sektor publik. Analisis ini juga memperhatikan konteks kebijakan, struktur organisasi, dan faktor eksternal yang memengaruhi keberhasilan inovasi. Untuk memastikan akurasi dan konsistensi, setiap langkah analisis dilakukan secara berulang dan hasilnya didiskusikan bersama rekan sejawat yang memahami topik inovasi organisasi di sektor publik.

Hasil akhir dari proses review ini disusun dalam bentuk sintesis naratif yang menggambarkan bagaimana inovasi organisasi dimaknai, diterapkan, serta memberikan dampak di sektor publik. Selain itu, peneliti juga mengidentifikasi rekomendasi praktis dan implikasi teoritis dari temuan yang ada. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan inovasi di sektor pemerintahan, baik sebagai rujukan akademik maupun sebagai panduan praktis bagi pengambil kebijakan dan pelaku birokrasi. Seluruh prosedur dan instrumen yang digunakan dijelaskan secara transparan agar penelitian dapat direplikasi di masa mendatang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berikut adalah tabel kajian pustaka dari 15 artikel yang membahas tentang inovasi organisasi di sektor publik. Tabel ini mencakup informasi tentang judul artikel, nama penulis dan tahun, jurnal, serta hasil penelitian masing-masing artikel.

No.	Judul Artikel	Nama Penulis dan Tahun	Jurnal	Hasil Penelitian
1	Budaya Inovasi: Upaya Membangun Organisasi Publik yang Agile	Suryani, E., Hasanah, N., Fauzi, F. M., Suhaedi, E., & Cadith, J. (2024)	<i>Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik</i>	Budaya inovasi di sektor publik berperan penting dalam menciptakan organisasi yang agile, mendukung kreativitas, dan mempercepat perubahan.
2	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Sistem Pengendalian Intern, dan Inovasi terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik	Anggriany, E., & Hasnawati (2023)	<i>Jurnal Ekonomi Trisakti</i>	Kepemimpinan transformasional, pengendalian internal, dan inovasi secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi sektor publik.
3	Budaya Inovasi di Sektor Publik: Strategi, Implementasi, dan Dampaknya pada Kinerja Organisasi	Wardana, R. I., & Frinaldi, A. (2024)	<i>Future Academia</i>	Budaya inovasi yang didukung kepemimpinan visioner, kolaborasi, dan teknologi meningkatkan pelayanan publik, efisiensi, dan kepuasan stakeholder, meski menghadapi tantangan birokrasi dan keterbatasan sumber daya ¹ .
4	Transformasi Budaya Organisasi dalam Mendorong Perilaku Inovatif Pegawai Negeri Sipil	Mudhoffar, K., & Frinaldi, A. (2024)	<i>Future Academia</i>	Transformasi budaya dalam organisasi sektor publik mendorong perilaku inovatif PNS dan meningkatkan efisiensi serta kualitas pelayanan.
5	Inovasi sebagai Pilar Reformasi Birokrasi: Kajian Peran Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Organisasi Sektor Publik	Efendi, T., & Frinaldi, A. (2024)	<i>Future Academia</i>	ASN berperan penting dalam reformasi birokrasi dan mendorong inovasi melalui kebijakan yang mendukung pemberdayaan pegawai dan partisipasi aktif dalam inovasi.
6	Inovasi pada Sektor Pemerintahan: Peran Business Acumen dan	Achmad, M., & Etikariena, A. (2024)	<i>Psyche 165 Journal</i>	Business acumen dan dukungan organisasi dapat mempercepat inovasi dalam sektor pemerintahan dengan



	Dukungan Organisasi sebagai Moderator			menciptakan lingkungan yang kondusif untuk eksperimen.
7	Aktualisasi Budaya Inovasi pada Organisasi Sektor Publik	Kuswandi, R., & Frinaldi, A. (2024)	<i>Jurnal Pendidikan Tambusai</i>	Penerapan budaya inovasi di sektor publik meningkatkan keterlibatan pegawai dan mengurangi birokrasi yang menghambat pelayanan.
8	Inovasi Organisasi Publik: Implementasi Knowledge Management Mendorong Inovasi	Nurmandi, A. (2015)	<i>JKAP (Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik)</i>	Manajemen pengetahuan yang baik mendukung inovasi di sektor publik melalui berbagi pengetahuan antar pegawai dan lembaga pemerintah.
9	Tipologi Inovasi Sektor Publik: Studi Kasus Program Si-Cakep di Kabupaten Wajo	Basuki, Y., Kurniawan, A., & Pratama, A. (2018)	<i>Matra Pembaruan</i>	Program Si-Cakep di Kabupaten Wajo meningkatkan efisiensi dan transparansi pelayanan publik melalui teknologi, mengurangi birokrasi yang rumit.
10	Inovasi Kebijakan Organisasi Sektor Publik Menuju Terwujudnya Good Public Policy Governance	Sururi, A. (2021)	<i>Jurnal Good Governance</i>	Inovasi kebijakan yang adaptif dan berkelanjutan mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang lebih baik, transparan, dan akuntabel.
11	Inovasi Pelayanan Publik dan Transformasi Birokrasi	Nurhadi, S. (2023)	<i>Resolusi: Jurnal Sosial Politik</i>	Inovasi pelayanan publik mendorong transformasi birokrasi, meningkatkan koordinasi pemerintah-masyarakat, dan mengurangi tumpang tindih kebijakan, sehingga mendukung good governance ³ .
12	Inovasi Pelayanan Publik pada Pemerintah Daerah di Indonesia	Farhan. (2023)	<i>Matra Pembaruan</i>	Inovasi proses teknologi, sosial, dan pelayanan baru di pemerintah daerah meningkatkan kualitas layanan publik, terutama melalui digitalisasi dan aplikasi berbasis teknologi ⁵ .
13	Hubungan Inovasi Pemerintahan Terhadap Restrukturisasi	Irfan Setiawan & Neova Derenov Budhi Arti (2024)	<i>Jurnal Administrasi Pemerintahan Daerah</i>	Inovasi seperti e-government, e-budgeting, dan Smart City meningkatkan transparansi dan efisiensi, meski masih



	Pemerintahan di Indonesia			ada tantangan ketimpangan akses teknologi antar daerah ⁴ .
14	Inovasi Pelayanan pada Organisasi Publik	Sari, D. (2022)	<i>Jurnal Administrasi Publik</i>	Inovasi pelayanan publik meningkatkan efisiensi biaya dan waktu, serta menjadikan birokrasi lebih proaktif dan efektif dalam menghadapi perubahan masyarakat ² .
15	Inovasi Sektor Publik: Strategi dan Tantangan Implementasi di Indonesia	Kardina, I., & Frinaldi, A. (2024)	<i>Future Academia</i>	Strategi inovasi sektor publik meliputi kepemimpinan inovatif, kolaborasi lintas sektor, dan investasi SDM, namun masih dihadapkan pada resistensi perubahan dan keterbatasan sumber daya.

Berdasarkan tabel kajian pustaka yang disusun dari sepuluh artikel yang relevan, dapat ditarik beberapa kesimpulan penting mengenai inovasi dalam organisasi sektor publik. Sebagian besar penelitian yang dibahas menunjukkan bahwa budaya inovasi dan kepemimpinan transformasional merupakan elemen kunci yang mendukung pengembangan dan implementasi inovasi dalam organisasi sektor publik. Penelitian oleh Suryani et al. (2024) dan Wardana & Frinaldi (2024) menggarisbawahi pentingnya budaya inovasi yang terbuka dan adaptif terhadap perubahan sebagai fondasi utama dalam menciptakan organisasi sektor publik yang agile dan efisien. Dalam konteks ini, budaya inovasi tidak hanya mencakup penerapan teknologi baru, tetapi juga mengarah pada perubahan pola pikir, kebijakan, dan proses dalam organisasi tersebut.

Selain itu, penelitian oleh Anggriany & Hasnawati (2023) dan Achmad & Etikariena (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, yang menginspirasi dan memberdayakan pegawai untuk berinovasi, serta pengelolaan pengetahuan yang baik, berperan penting dalam mendorong inovasi. Pemimpin yang visioner dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas dan eksperimen dalam organisasi sektor publik, sementara dukungan organisasi dan business acumen dapat mempercepat proses inovasi dengan menciptakan lingkungan yang memungkinkan eksperimen dan pengembangan ide-ide baru.

Beberapa penelitian juga menekankan pentingnya pemberdayaan Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam mengimplementasikan inovasi dan reformasi birokrasi, seperti yang ditemukan oleh Efendi & Frinaldi (2024) serta Mudhoffar & Frinaldi (2024). ASN yang terlibat aktif dalam perencanaan dan pengambilan keputusan terkait kebijakan inovatif akan lebih siap untuk mendorong perubahan yang diperlukan dalam birokrasi. Selain itu, pengetahuan yang dibagikan antar pegawai dan lembaga pemerintah dapat mempercepat inovasi, sebagaimana ditemukan dalam penelitian oleh Nurmandi (2015).

Akhirnya, studi kasus seperti yang dilakukan oleh Basuki et al. (2018) tentang program Si-Cakep di Kabupaten Wajo menunjukkan bahwa penerapan teknologi dan digitalisasi dapat mengurangi birokrasi yang rumit dan mempercepat pelayanan publik. Hal ini menegaskan bahwa inovasi teknologi memiliki peran sentral dalam meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam organisasi sektor publik.

Secara keseluruhan, temuan dari berbagai penelitian ini menunjukkan bahwa inovasi dalam organisasi sektor publik tidak hanya melibatkan adopsi teknologi baru, tetapi juga

memerlukan perubahan dalam budaya, kepemimpinan, serta pengelolaan sumber daya manusia. Dengan demikian, penerapan inovasi yang efektif membutuhkan kerjasama yang solid antara kebijakan, kepemimpinan, dan partisipasi aktif dari seluruh elemen dalam organisasi sektor publik untuk mencapai tujuan pemerintahan yang lebih baik dan lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Pembahasan

1. Budaya Inovasi sebagai Fondasi Organisasi Publik yang Agile

Suryani et al. (2024) menekankan bahwa untuk mendorong inovasi di sektor publik, organisasi harus mampu menciptakan budaya inovasi yang dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan. Dalam penelitian ini, mereka menyarankan bahwa budaya yang terbuka terhadap ide-ide baru dan memfasilitasi kreativitas menjadi kunci untuk menciptakan organisasi publik yang agile (cepat beradaptasi). Konsep ini sejalan dengan pandangan yang disampaikan oleh Anggriany dan Hasnawati (2023), yang juga menyoroti peran kepemimpinan dalam menciptakan budaya organisasi yang mendukung inovasi. Mereka mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional yang bersifat visioner dan motivasional dapat membantu dalam membentuk budaya organisasi yang responsif terhadap perubahan. Sebagai contoh, di banyak organisasi sektor publik, ketika budaya inovasi berhasil diterapkan, mereka tidak hanya merespons kebutuhan masyarakat, tetapi juga meningkatkan efisiensi internal melalui penerapan teknologi yang inovatif. Proses ini melibatkan pembentukan tim yang memiliki kebebasan untuk berpikir kreatif dan mengajukan ide-ide baru, yang selanjutnya akan diuji dalam konteks pelayanan publik.

Budaya inovasi ini juga harus memperhitungkan aspek kolaborasi internal antar pegawai dan dengan pihak eksternal. Ketika pegawai diberi ruang untuk berkolaborasi tanpa batasan hierarki yang ketat, ide-ide inovatif akan berkembang dengan lebih mudah. Oleh karena itu, organisasi sektor publik perlu mengubah struktur dan prosedur birokrasi yang kaku menjadi lebih fleksibel agar inovasi bisa diterapkan dengan lebih efektif.

2. Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Organisasi

Kepemimpinan transformasional merupakan elemen penting yang sering dibahas dalam literatur inovasi sektor publik. Dalam konteks ini, penelitian Anggriany dan Hasnawati (2023) mengungkapkan bahwa pemimpin yang mampu memberikan inspirasi dan memiliki visi yang jelas akan mampu memotivasi pegawai untuk berpartisipasi aktif dalam menciptakan inovasi. Pemimpin yang baik tidak hanya memberi instruksi, tetapi juga mengajak tim untuk berkolaborasi dan berbagi pengetahuan. Dalam sektor publik, di mana banyak organisasi dihadapkan pada prosedur yang rumit, pemimpin yang dapat memotivasi pegawainya untuk berpikir kreatif akan membantu mempercepat proses inovasi. Kepemimpinan yang mendukung inisiatif inovatif ini dapat meningkatkan kinerja organisasi sektor publik dengan merancang program yang lebih efisien, mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas administrasi, dan akhirnya meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Menurut penelitian Wardana dan Frinaldi (2024), inovasi bukan hanya soal teknologi, tetapi juga tentang perubahan dalam pola pikir dan budaya organisasi. Para pemimpin di sektor publik perlu mendukung eksperimen dan inovasi, bahkan jika itu berarti mengambil risiko. Ini adalah aspek yang sering kali diabaikan dalam sektor publik, yang cenderung lebih berhati-hati dalam mengimplementasikan perubahan. Namun, ketika pemimpin mampu mendemonstrasikan komitmen terhadap inovasi dan memberikan contoh konkret, mereka akan mendapatkan dukungan dari pegawai untuk mengimplementasikan ide-ide baru yang berpotensi meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan.

3. Strategi Implementasi Budaya Inovasi

Melalui penelitian Wardana dan Frinaldi (2024), ditemukan bahwa ada beberapa strategi penting yang perlu diterapkan dalam sektor publik untuk mengembangkan budaya inovasi. Salah satunya adalah pentingnya keseimbangan antara kebijakan yang mendukung dan struktur organisasi yang memfasilitasi inovasi. Dalam banyak organisasi publik, hambatan birokrasi sering menjadi penghalang utama bagi implementasi inovasi. Namun, dengan kepemimpinan yang visioner dan kebijakan yang mendukung, hambatan-hambatan ini dapat diatasi. Wardana dan Frinaldi mengidentifikasi bahwa adanya program pelatihan untuk pegawai dalam hal pemecahan masalah, pengambilan keputusan yang inovatif, dan pengembangan keterampilan kreatif dapat memperkuat budaya inovasi di organisasi sektor publik.

Inovasi yang berhasil di sektor publik tidak hanya tergantung pada kebijakan internal tetapi juga pada struktur organisasi yang memungkinkan kolaborasi antar berbagai unit. Pegawai yang merasa didengar dan diberi ruang untuk berinovasi cenderung lebih berkomitmen terhadap perubahan yang dilakukan. Oleh karena itu, penting untuk memiliki sistem penghargaan dan pengakuan yang mengapresiasi inisiatif-inisiatif inovatif dari para pegawai. Ini akan mendorong lebih banyak pegawai untuk berpartisipasi aktif dalam mengusulkan dan melaksanakan inovasi yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pelayanan publik.

4. Transformasi Budaya Organisasi dan Perilaku Inovatif PNS

Mudhoffar dan Frinaldi (2024) menemukan bahwa budaya organisasi yang mendukung perubahan dapat mengarah pada peningkatan perilaku inovatif Pegawai Negeri Sipil (PNS). Di sektor publik, PNS sering kali dianggap tidak terlalu fleksibel dalam mengadopsi perubahan. Namun, penelitian mereka menunjukkan bahwa ketika organisasi memperkenalkan perubahan secara bertahap, dengan melibatkan pegawai dalam setiap tahap perubahan, hasilnya akan jauh lebih efektif. Salah satu contoh transformasi budaya yang berhasil adalah penerapan sistem kerja yang berbasis hasil, bukan hanya pada waktu kerja. Sistem ini memungkinkan pegawai untuk lebih kreatif dalam mencari solusi yang lebih efisien untuk masalah yang dihadapi dalam pelayanan publik.

Dengan pemberdayaan pegawai untuk lebih mandiri dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, organisasi sektor publik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inovatif. Pemberian otonomi dalam menyelesaikan masalah dan mencari cara-cara baru dalam pelayanan publik, akan meningkatkan rasa tanggung jawab dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

5. Peran ASN dalam Reformasi Birokrasi melalui Inovasi

Efendi dan Frinaldi (2024) menyarankan bahwa ASN memiliki peran penting dalam reformasi birokrasi sektor publik, terutama dalam mendorong implementasi inovasi. Mereka menunjukkan bahwa ASN yang diberdayakan untuk mengambil keputusan dan bertanggung jawab atas kebijakan yang diterapkan, lebih cenderung untuk mencari solusi inovatif dalam menghadapi tantangan yang ada. Perubahan dalam pola pikir ASN, dari yang awalnya hanya mengikuti perintah menjadi lebih proaktif dalam mencari dan mengimplementasikan ide-ide baru, adalah kunci untuk menciptakan birokrasi yang lebih efektif dan efisien.

Reformasi birokrasi yang didorong oleh inovasi memungkinkan pemerintah untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, serta transparansi dalam pengelolaan anggaran dan kebijakan. Implementasi inovasi tidak hanya berfokus pada peningkatan teknologi, tetapi juga pada perubahan struktur organisasi dan kebijakan yang mendukung efisiensi serta akuntabilitas.

6. Business Acumen dan Dukungan Organisasi sebagai Moderator Inovasi

Penelitian Achmad dan Etikariena (2024) mengungkapkan bahwa business acumen—kemampuan dalam memahami aspek-aspek bisnis dalam organisasi—merupakan faktor penting dalam mengimplementasikan inovasi di sektor publik. ASN yang memiliki



pengetahuan dan pemahaman yang baik mengenai manajemen dan sumber daya organisasi akan lebih mudah untuk melihat potensi inovasi dalam struktur organisasi mereka. Dengan adanya dukungan organisasi dalam bentuk pelatihan dan fasilitas yang memadai, inovasi yang diusulkan akan lebih mudah diterapkan.

Selain itu, dukungan organisasi melalui kebijakan yang memungkinkan eksperimen dan pembelajaran menjadi faktor kunci dalam mendukung proses inovasi. Ketika organisasi memiliki kebijakan yang memberikan ruang untuk mencoba ide-ide baru, meskipun belum terbukti, mereka membuka peluang untuk perbaikan yang lebih besar di masa depan.

7. Aktualisasi Budaya Inovasi di Organisasi Publik

Kuswandi dan Frinaldi (2024) menggali lebih dalam tentang bagaimana budaya inovasi diorganisir di sektor publik, dengan fokus pada upaya untuk mengaktualisasikan nilai-nilai inovasi dalam struktur birokrasi yang ada. Mereka menekankan bahwa salah satu cara untuk memperkenalkan dan memperkuat budaya inovasi dalam sektor publik adalah melalui keterlibatan langsung pegawai dalam keputusan yang berhubungan dengan perubahan dan inovasi. Dengan kata lain, inovasi tidak hanya dapat terjadi jika ide datang dari tingkat atas atau dari pimpinan saja, tetapi harus didorong oleh partisipasi aktif dari setiap anggota organisasi. Studi ini juga menunjukkan bahwa pendekatan berbasis partisipasi dalam pengambilan keputusan dapat memperkuat rasa kepemilikan terhadap proses perubahan dan inovasi. Ketika pegawai merasa dihargai kontribusinya, mereka lebih termotivasi untuk memberikan ide-ide yang konstruktif yang dapat diterapkan dalam proses pelayanan publik. Selain itu, kepemimpinan yang mendukung ide-ide baru dan terbuka terhadap eksperimen dapat menciptakan atmosfer yang tidak takut terhadap kegagalan, melainkan melihatnya sebagai bagian dari proses pembelajaran yang berkelanjutan.

Dengan demikian, keberhasilan aktualisasi budaya inovasi di sektor publik juga sangat tergantung pada komitmen pimpinan untuk memfasilitasi ruang bagi pegawai untuk mengemukakan ide-ide baru. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian oleh Mudhoffar dan Frinaldi (2024) yang menyebutkan bahwa ketika budaya inovasi benar-benar diterima dan dilaksanakan di dalam organisasi, perubahan yang lebih besar dalam cara kerja organisasi sektor publik bisa terjadi.

8. Implementasi Knowledge Management untuk Mendorong Inovasi

Nurmandi (2015) mengungkapkan pentingnya manajemen pengetahuan (knowledge management) dalam mendukung inovasi di sektor publik. Penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi sektor publik yang efektif dalam mengelola pengetahuan internalnya akan lebih siap dalam merespons perubahan dan inovasi yang diperlukan. Proses berbagi pengetahuan antar pegawai dan antar lembaga pemerintah sangat penting dalam menciptakan ide-ide baru yang dapat memperbaiki kinerja organisasi.

Dengan menggunakan pendekatan knowledge management, organisasi sektor publik dapat menciptakan sistem yang memungkinkan pegawai untuk berbagi informasi dan pengalaman secara lebih efisien. Hal ini sangat penting karena seringkali inovasi dalam sektor publik tidak hanya terkait dengan ide baru tetapi juga dengan penggunaan informasi dan pengetahuan yang telah ada untuk memperbaiki proses yang sudah ada. Sistem ini tidak hanya mendukung pengembangan teknologi baru, tetapi juga menciptakan dasar yang kuat untuk perubahan struktural dan kebijakan yang lebih inovatif dalam pelayanan publik.

Penelitian oleh Basuki et al. (2018) menunjukkan bahwa organisasi sektor publik yang lebih mampu untuk mengelola pengetahuan dengan baik seringkali lebih sukses dalam mengimplementasikan perubahan dan inovasi secara efektif. Proses berbagi pengetahuan ini memungkinkan pegawai untuk belajar dari kesalahan atau kegagalan yang telah terjadi, dan mempercepat penerapan solusi yang lebih baik ke depan.

9. Tipologi Inovasi Sektor Publik: Studi Kasus Program Si-Cakep

Basuki et al. (2018) meneliti inovasi dalam sektor publik melalui studi kasus program Si-Cakep yang diterapkan di Kabupaten Wajo. Program ini bertujuan untuk mempermudah ASN dalam mengurus hak kepegawaian mereka dengan memanfaatkan teknologi informasi. Inovasi ini menunjukkan bahwa teknologi bisa menjadi pendorong utama dalam meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam sektor publik. Dengan menggunakan sistem berbasis IT, pegawai dapat mengakses informasi terkait kepegawaian dan status administrasi mereka secara real-time, tanpa harus melalui proses birokrasi yang panjang.

Studi kasus ini juga menunjukkan bahwa penerapan inovasi yang berbasis teknologi bisa mengurangi pemborosan waktu, mempercepat proses administratif, dan mengurangi potensi terjadinya korupsi atau penyalahgunaan wewenang dalam birokrasi. Hal ini juga mengindikasikan pentingnya dukungan dari pemerintah dalam menyediakan infrastruktur yang memadai untuk teknologi dan sistem informasi yang dapat membantu organisasi sektor publik berinovasi.

Inovasi semacam ini menunjukkan bahwa meskipun sektor publik sering dianggap kaku dan sulit berubah, dengan pemanfaatan teknologi yang tepat, organisasi sektor publik dapat melakukan inovasi yang tidak hanya memperbaiki efisiensi tetapi juga meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

10. Inovasi Kebijakan Menuju Good Public Policy Governance

Sururi (2021) membahas pentingnya inovasi dalam kebijakan publik untuk mencapai good governance. Penelitian ini menyoroti bahwa inovasi dalam kebijakan publik harus dilakukan secara berkelanjutan dan harus adaptif terhadap dinamika sosial, politik, dan ekonomi yang terus berubah. Dalam konteks sektor publik, inovasi kebijakan bukan hanya berfokus pada peningkatan proses, tetapi juga pada pengembangan model kebijakan yang dapat merespons tantangan global yang semakin kompleks.

Inovasi dalam kebijakan publik berfungsi untuk meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan dan mengatasi masalah-masalah sosial yang berkembang. Sururi (2021) menyarankan bahwa untuk mencapai tujuan good governance, pemerintah harus menciptakan kebijakan yang transparan, partisipatif, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Kebijakan yang inovatif juga harus mampu menciptakan ruang untuk kolaborasi antar sektor, memungkinkan berbagai stakeholder untuk berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan yang lebih baik.

Selain itu, inovasi kebijakan juga berkaitan dengan pemberdayaan masyarakat dalam proses pembuatan kebijakan. Melibatkan masyarakat dalam perencanaan dan pelaksanaan kebijakan tidak hanya meningkatkan kualitas kebijakan itu sendiri, tetapi juga memperkuat kepercayaan publik terhadap pemerintah. Ini adalah aspek yang sangat penting untuk membangun dan memelihara good governance, yang pada gilirannya mendukung tercapainya tujuan-tujuan pembangunan yang berkelanjutan.

KESIMPULAN

Inovasi di sektor publik sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan, efektivitas organisasi, dan memperbaiki tata kelola pemerintahan. Inovasi bukan hanya tentang teknologi baru, tetapi juga mencakup perubahan budaya organisasi yang mendukung kreativitas dan eksperimen. Kepemimpinan yang mendukung dan memotivasi pegawai untuk berinovasi menjadi faktor kunci dalam mendorong perubahan yang berarti. Selain itu, pengelolaan pengetahuan yang efektif dapat mempercepat adopsi ide-ide baru dan meningkatkan efisiensi dalam organisasi. Inovasi kebijakan juga memainkan peran vital dalam mencapai good governance, di mana kebijakan yang responsif dan partisipatif dapat memperbaiki hubungan antara pemerintah dan masyarakat. Meskipun sektor publik menghadapi tantangan birokrasi yang kaku dan resistensi terhadap perubahan, dengan adanya kebijakan yang mendukung dan



pemberdayaan pegawai, inovasi dapat tercapai. Secara keseluruhan, sektor publik perlu membangun budaya inovasi yang melibatkan seluruh level organisasi, termasuk dalam pengelolaan pengetahuan dan kebijakan, untuk menciptakan organisasi yang lebih responsif, efisien, dan transparan dalam memberikan pelayanan publik yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, M., & Etikariena, A. (2024). Inovasi pada Sektor Pemerintahan: Peran Business Acumen dan Dukungan Organisasi sebagai Moderator. *Psyche 165 Journal*, 17(4).
- Anggriany, E., & Hasnawati. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Sistem Pengendalian Intern, dan Inovasi terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(1).
- Bason, C. (2010). *Leading public sector innovation: Co-creating for a better society*. Policy Press.
- Basuki, Y., et al. (2018). Tipologi Inovasi Sektor Publik: Studi Kasus Program Si-Cakep di Kabupaten Wajo. *Matra Pembaruan*, 2(1), 45–60.
- Bloch, C., & Bugge, M. M. (2013). Public sector innovation—From theory to measurement. *Structural Change and Economic Dynamics*, 27, 133–145. <https://doi.org/10.1016/j.strueco.2013.06.008>
- Efendi, T., & Frinaldi, A. (2024). Inovasi sebagai Pilar Reformasi Birokrasi: Kajian Peran Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Organisasi Sektor Publik. *Future Academia*, 2(4).
- EY Canadian Team. (2017). *The innovation imperative in the public sector*. Ernst & Young.
- Farhan. (2023). Inovasi pelayanan publik pada pemerintah daerah di Indonesia. *Matra Pembaruan*, 7(2), 111–123. <https://doi.org/10.21787/mp.7.2.2023.111-123>
- Kardina, M., & Frinaldi, A. (2024). Budaya inovasi di sektor publik: Strategi, implementasi, dan dampaknya pada kinerja organisasi. *Future Academia: The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 2(4), 620–629. <https://doi.org/10.61579/future.v2i4.270>
- Kartika, D., & Simorangkir, E. (2019). Peran fasilitator inovasi daerah dalam mendorong inovasi sektor publik. *Jurnal Borneo Administrator*, 15(2), 203–220.
- Kuswandi, R., & Frinaldi, A. (2024). Aktualisasi Budaya Inovasi pada Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 27747–27755.
- Mudhoffar, K., & Frinaldi, A. (2024). Transformasi Budaya Organisasi dalam Mendorong Perilaku Inovatif Pegawai Negeri Sipil: Studi Kasus di Sektor Publik Indonesia. *Future Academia*, 2(4).
- Mulgan, G. (2014). Innovation in the public sector: How can public organisations better create, improve and adapt? *NESTA*.
- Nurhadi, S. (2023). Inovasi pelayanan publik dan transformasi birokrasi. *Resolusi: Jurnal Sosial Politik*, 6(2), 91–102. <https://doi.org/10.32699/resolusi.v6i2.5672>
- Nurmandi, A. (2015). Inovasi Organisasi Publik: Implementasi Knowledge Management Mendorong Inovasi. *JKAP (Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik)*.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2015). *The innovation imperative in the public sector: Setting an agenda for action*. OECD Publishing.
- Potts, J., & Kastle, T. (2010). Public sector innovation research: What's next? *Innovation: Management, Policy & Practice*, 12(2), 122–137. <https://doi.org/10.5172/impp.12.2.122>
- Sari, D. (2022). Inovasi pelayanan pada organisasi publik. *Jurnal Administrasi Publik*

- Setiawan, I., & Arti, N. D. B. (2024). Hubungan inovasi pemerintahan terhadap restrukturisasi pemerintahan di Indonesia. *Jurnal Administrasi Pemerintahan Daerah*, 16(2), 234–248. <https://doi.org/10.33701/jiapd.v16i2.4824>
- Stewart-Weeks, M., & Kastle, T. (2015). Innovation in the public sector. *Australian Journal of Public Administration*, 74(1), 63–72.
- Sururi, A. (2019). Inovasi kebijakan organisasi sektor publik menuju terwujudnya good public policy governance. *Jurnal Good Governance*, 15(1), 89–104.
- Sururi, A. (2021). Inovasi Kebijakan Organisasi Sektor Publik Menuju Terwujudnya Good Public Policy Governance. *Jurnal Good Governance*, 15(1), 96–110.
- Suryani, E et al. (2024). Budaya Inovasi: Upaya Membangun Organisasi Publik yang Agile. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 11(1), 81–92.
- Wardana, R. I., & Frinaldi, A. (2024). Budaya Inovasi di Sektor Publik: Strategi, Implementasi, dan Dampaknya pada Kinerja Organisasi. *Future Academia*, 2(4).