

URGENSI PENERAPAN BUDAYA INOVASI BAGI ASN DALAM
MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI PUBLIK DALAM
MEWUJUDKAN REFORMASI BIROKRASI

*The Urgence of Implementing a Culture of Innovation for ASN in Improving
The Performance of Public Organizations in Realizing Bureaucracy Reform*

¹Haira Zulfia, ²Aldri Frinaldi

^{1,2}Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Padang

¹hairanadira@gmail.com, ²aldri@fis.unp.ac.id

Kata Kunci:

Budaya Inovasi,
ASN, Kinerja,
Reformasi
Birokrasi.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui urgensi budaya inovasi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam meningkatkan kinerja ASN dan meningkatkan kinerja organisasi publik dalam mendukung program reformasi birokrasi. Penelitian ini juga mencoba melihat aspek rasionalisasi dalam mengubah pandangan budaya kerja ASN serta mendukung terciptanya semangat berinovasi bagi ASN yang selama ini ASN di doktrin sebagai pekerja yang malas dan cenderung tidak inovatif. Penelitian ini merupakan penelitian library research dimana nantinya akan mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan konsep penerapan inovasi bagi ASN, budaya berinovasi di sector publik, berinovasi dapat mendukung kinerja organisasi dalam mewujudkan reformasi birokrasi. Adapun hasil penelitian ini yaitu penerapan budaya berinovasi, Urgensi inovasi bagi ASN dalam peningkatan kinerja organisasi dan urgensi penerapan inovasi bagi sektor publik dalam mewujudkan reformasi birokrasi.

Keywords:

Innovation
Culture, ASN,
Performance,
Bureaucratic
Reform.

Abstract

This study aims to determine the urgency of a culture of innovation for the State Civil Apparatus (ASN) in improving the performance of ASN and improving the performance of public organizations in supporting the bureaucratic reform program. This study also tries to look at the rationalization aspect in changing the view of the ASN work culture and supports the creation of a spirit of innovation for ASN who have been taught that ASN is lazy and tends not to be innovative. This research is a library research which will collect data related to the concept of implementing innovation for ASN, a culture of innovation in the public sector, innovation can support organizational performance in realizing bureaucratic reform. The results of this study are the application of a culture of innovation, the urgency of innovation for ASN in improving organizational performance and the urgency of implementing innovation for the public sector in realizing bureaucratic reform.

A. PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi merupakan upaya pemerintah dalam mencapai good governance serta melakukan pembaruan dan perubahan terhadap system penyelenggaraan pemerintahan menyangkut aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya aparatur. Sektor publik saat ini harus dapat menyusun agenda penting dalam meningkatkan kinerja organisasi maupun kinerja ASN. Hal ini di dorong atas keinginan masyarakat dan kalangan lainnya yang menginginkan performa pelayan publik yang berkualitas, layak dan efektif serta tanggap terhadap kebutuhan masyarakat sebagai pengguna layanan. Peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik dan merespon masalah, dengan memecahkan masalah dari berbagai persoalan, baik itu ekonomi, sosial dan lingkungan. dengan keterlibatan banyak stakeholder dengan berbagai potensi konflik yang tinggi diperlukan solusi kebijakan inovatif dalam menyelesaikan masalah di organisasi publik.

Perubahan keinginan masyarakat tersebut harus diimbangi dengan kemampuan lembaga maupun organisasi publik untuk menghadapi perubahan yang terjadi di masyarakat. Pelayanan publik merupakan kebutuhan mendasar bagi masyarakat. Untuk mendapatkan pelayanan publik yang layak dimana setiap masyarakat mendapatkan pelayanan yang baik dari pemerintah. Pelayanan publik dilaksanakan seoptimal mungkin agar tidak terjadi pemborosan dalam hal tenaga, biaya, materil, waktu dan lainnya. Masyarakat saat ini dalam memenuhi kebutuhannya sebagai subjek yang menginginkan pelayanan yang cepat, praktis, dan efisien dan tentunya pelayanan yang lebih memberikan kemudahan. Inilah yang menjadi urgensi bagi lembaga maupun organisasi publik untuk beradaptasi dalam melakukan perubahan budaya dari ASN itu sendiri maupun dari budaya organisasi itu secara menyeluruh.

Salah satu upaya peningkatan pelayanan publik adalah peningkatan sumberdaya manusia yaitu ASN itu sendiri. Selain dukungan media internet melalui penyediaan pelayanan melalui website pemerintah adalah setiap ASN sebagai sumber daya manusia yang berperan penting sebagai penggerak roda organisasi, dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu menjawab dan memenuhi kebutuhan masyarakat dalam memenuhi pelayanan yang dibutuhkan oleh masyarakat. Dengan sumber daya manusia yang baik, akan dapat membentuk ASN yang memiliki keinginan untuk dapat berbuat dan berkinerja baik tentunya dibutuhkan ASN yang memiliki jiwa inovatif. ASN yang inovatif akan mendorong kinerja ASN maupun kinerja organisasi. ASN sebagai ujung tombak sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi publik maka sangat penting dibentuk ASN yang berbudaya inovasi dalam melakukan perubahan kearah yang lebih baik.

Namun permasalahan yang dihadapi adalah banyaknya ASN yang kurang kreatif, tidak professional, malas berfikir, belum membudayakan inovasi di diri ASN sehingga kondisi ini memerlukan perhatian khusus dan tindakan segera dalam mengatasi masalah tersebut. Untuk meningkatkan inovasi ASN diperlukan manajemen aparatur sipil negara dalam peningkatan kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi serta kualifikasi yang sesuai mulai dari perekrutan, penempatan dan promosi pada jabatan untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang berdaya guna dan mencapai tujuan organisasi pemerintah. Untuk mewujudkan ASN yang memiliki budaya yang baik yang merupakan tujuan dari reformasi birokrasi maka di bentukah ASN yang memiliki tanggung jawab dalam mengelola dan

mengembangkan dirinya dan mempertanggung jawabkan kinerjanya dan menerapkan budaya inovasi baik untuk ASN maupun untuk organisasi dimana dia ditempatkan.

Apabila para pegawai yang bekerja dalam suatu institusi mampu menerapkan budaya kerja berkualitas tentu dapat pula meningkatkan kualitas pelayanan publik dari pada pemerintah maupun pemerintah daerah. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Frinaldi, 2014) bahwa Pengaruh budaya kerja PNS mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pelayanan. Sebagian pegawai mempunyai budaya kerja dan berkomitmen rendah maka ada gangguan terhadap prestasi kerja yang hendak dicapai. Untuk itu focus utama perlu diadakan sosialisasi dan internalisasi budaya kerja bagi para ASN dalam meningkatkan perspektif nilai, pemahaman cara bekerja, norma, pola pikir dan perilaku seorang ASN dalam menjalankan suatu pekerjaan. Hal ini juga senada dengan hasil penelitian (Sudarman, 2018) pengaruh budaya kerja dan komitmen organisasi secara simultan mempengaruhi kinerja pelayanan public yang semakin berkualitas. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian (Fatimah & Frinaldi, 2020) bahwa budaya kerja dan kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai dimana apabila budaya kerja belum diterapkan dengan baik maka berpengaruh kepada kepuasan kerja yang tidak dirasakan pegawai sehingga akan menurunkan kinerja pegawai.

Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25/KEP/M.PAN/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara bahwa dalam rangka menumbuhkan kembangkan etos kerja aparatur, tanggung jawab moral dan guna meningkatkan produktivitas serta kinerja pelayanan aparatur kepada pegawai, dipandang perlu mengembangkan nilai-nilai dasar Budaya Kerja Aparatur Negara secara intensif dan menyeluruh pada jajaran aparatur penyelenggara Negara. Dimana pada pasal 1 menjelaskan tentang ayat 1 Membantu, mengembangkan budaya kerja dalam pelaksanaan reformasi birokrasi, ayat 2 mendorong perubahan sikap dan perilaku pejabat serta pegawai dilingkungan dilingkungan masing-masing agar dapat meningkatkan kinerja agar mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi, dan ayat 3 memberikan panduan dalam merencanakan, melaksanakan dan melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan pengembangan budaya kerja.

Ketidak efektifan suatu organisasi dapat disebabkan oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Salah satu faktor internal yang dikaitkan dengan pencapaian kinerja adalah aspek etos kerja, tanggung jawab dan perilaku pekerja terhadap pekerjaan dan lingkungannya. Pengetahuan para pimpinan mengenai sikap dan perilaku bawahannya tersebut bermanfaat untuk desain pengendalian yang tidak menimbulkan dysfunctional behavior. Dalam hal ini antara lain terkait dengan aspek kinerja. Pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan pegawai yang inovatif dalam meningkatkan kinerja dalam menghadapi kemajuan teknologi dan perubahan zaman. Hal ini senada dengan reformasi birokrasi tuntutan terhadap ASN adalah untuk mencapai ASN yang kreatif dan inovatif untuk mencapai kinerja ASN dan kinerja organisasi publik.

1. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi (Kamaroellah, 2014) adalah sistem nilai dan keyakinan dalam membentuk perilaku pegawai dalam suatu organisasi. Budaya organisasi adalah seperangkat sistem nilai-nilai, keyakinan dan asumsi serta norma yang telah lama berlaku, disepakati serta diikuti para anggota sebagai pedoman perilaku dalam pemecahan masalah-masalah

dalam organisasinya. Budaya organisasi disebut juga seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi. Dalam budaya organisasi adanya sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota dalam menjiwai orang perorang di dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan jiwa dari suatu organisasi dan jiwa dari anggota organisasi itu sendiri.

Budaya organisasi (Sudarsono, 2019) adalah sebagai aturan, nilai, norma, falsafah dan kepercayaan yang dipegang teguh oleh sebuah organisasi yang tercermin dalam perilaku dan pola pikir dari anggota organisasi dengan memiliki persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Jadi budaya organisasi disebut juga system bersama yang memiliki kebiasaan yang sama dan memegang teguh nilai-nilai yang sama.

Dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi adalah sistem nilai, norma bentuk perilaku yang merupakan suatu kepercayaan yang dipegang teguh oleh sebuah organisasi yang tercermin dalam perilaku dan pola pikir dari anggota organisasi dengan memiliki persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Jadi budaya organisasi disebut juga system Bersama yang memiliki kebiasaan yang sama yang merupakan kekuatan social yang tidak terpampang nyata yang dapat menggerakkan orang banyak dalam suatu organisasi untuk melakukan suatu tugas dalam pekerjaannya. Secara sadar atau tidak sadar setiap orang dalam suatu organisasi akan mempelajari budaya yang ada dilingkungan dimana dia berada dan bekerja. Sertiap orang yang berada dalam suatu organisasi akan berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang di sarankan apakah baik buruknya benar salah dan tentang apa yang harus dilakukan.

2. Budaya Inovasi

Budaya inovatif (I Rosyiana, 2020) adalah sekumpulan bentuk pemikiran, nilai-nilai, pendapat, perilaku dan kepercayaan yang mengandung tantangan, kreativitas dan resiko oleh anggota organisasi terkait penciptaan hal-hal yang baru yang mempengaruhi cara kerja dan dan perilaku anggota organisasi.

Budaya inovatif (Tiqwani, 2014) adalah suatu sebuah proses dimana sikap atau ide kreatif karyawan dalam suatu pekerjaannya dan mampu untuk mengambil sebuah resiko yang bertujuan untuk memperbaiki kinerjanya

Budaya inovasi (Dobni, 2008) adalah segala bentuk perubahan dengan tanda-tanda prinsip manajemen tradisional, proses dan prakteknya bentuk adat dari suatu organisasi yang secara signifikan mengubah pola, tata cara kerja serta bentuk manajemen yang dilakukan. Indikator budaya inovatif (Dobni, 2008) adalah a. nita dari sebuah inovasi, b. infrastruktur, c. pengaruh orientasi pasar/masyarakat, d. implementasi dari sebuah inovasi

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa budaya inovasi adalah suatu proses perubahan sikap, perilaku, mindset seorang pegawai terhadap keinginan dalam mengubah pola, tata kerja serta bentuk manajemen yang dikerjakan yang bertujuan memperbaiki perilaku dan kinerjanya.

3. Kinerja

Kinerja (Robbins, 2006) adalah hasil dari suatu evaluasi terhadap pekerjaan yang dibandingkan dengan kriteria yang sudah menjadi kesepakatan dan ketetapan. Kinerja karyawan adalah fungsi dari interaksi antara motivasi dan kemampuan yang memerlukan

pertimbangan yang penting dikarenakan kinerja individual seseorang dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi dan menentukan terhadap hasil kinerja organisasi tersebut.

Kinerja Pegawai (Tun Huseno, 2016) dipengaruhi oleh beberapa variabel antara lain budaya organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja. Kinerja organisasi akan bergerak dari proses menggerakkan daya kreativitas dan inovasi SDM organisasi. Untuk menggerakkan Daya kreativitas dan inovasi SDM dibutuhkan manajemen kinerja organisasi untuk pencapaian kinerja organisasi. Manajemen kinerja merupakan manajemen dengan proses menghasilkan outcome melalui perencanaan SDM, Pengembangan, penilaian dan penghargaan sehingga tercapai kinerja yang ditetapkan oleh suatu organisasi.

Indikator kinerja karyawan dalam mengukur kinerja karyawan menurut Robin dalam (Chairunnisah et al., 2021), yaitu:

- a) Kualitas kerja dari kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
- b) Kuantitas kerja yang menyatakan jumlah unit dan siklus aktivitas yang diselesaikan dalam bentuk jumlah yang dihasilkan.
- c) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan aktivitas secara maksimal dengan waktu seefisien mungkin.
- d) Efektivitas menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya seperti tenaga, uang, bahan baku dan alat yang ada.
- e) Komitmen karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawab terhadap instansi/organisasi.

B. METODE

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kepustakaan (library research), yaitu serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data Pustaka. Menurut (Sari, 2020), penelitian kepustakaan (*library research*) ialah penelitian yang menggunakan cara untuk mendapatkan data informasi dengan menempatkan fasilitas yang ada di perpustakaan, seperti buku, majalah, dokumen, catatan kisah-kisah sejarah atau penelitian kepustakaan murni yang terkait dengan obyek penelitian.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Urgensi budaya Inovasi bagi ASN

Menerapkan budaya inovasi bagi ASN artinya sangatlah penting. Karena perkembangan zaman dengan masyarakat yang sudah semakin cerdas serta mewujudkan reformasi birokrasi menuntut ASN harus meningkatkan kualitas, kapabilitas dan kemampuan berinovasi dalam melaksanakan tugasnya sebagai aparatur. Inovasi bagi ASN sangat mempengaruhi dalam penyelenggaraan birokrasi dan pelayanan administrasi yang harus mampu merespon keinginan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan publik yang baik. Beberapa masalah dalam birokrasi adalah struktur, kewenangan, kekuasaan kualitas pelayanan, sumberdaya manusia yang kurang kompeten dan inovatif dan bekerja kurang profesional hal ini senada dengan patologi birokrasi menurut Caiden dalam Lesmana Rian Andhika (2017). Hal inilah makanya ASN harus mampu mengatasi masalah tersebut dengan melakukan inovasi bagaimana struktur, kewenangan dan kekuasaan tidak menjadi hambatan

bagi ASN untuk melakukan inovasi dalam meningkatkan kinerja. Yang nantinya inovasi menjadi suatu kebiasaan dan harus dalam diri ASN.

Budaya inovasi bagi ASN (Supriatna, 2021) merupakan konsep berfikir kreatif dan inovatif yang sangat penting merupakan harapan bagi pemerintah dan masyarakat yang menjadi subjek pelayanan publik, yang harus ditanamkan dari sekarang karena dipengaruhi oleh perkembangan teknologi dan budaya masyarakat itu sendiri. ASN harus mampu berfikir kreatif dan inovatif agar tidak tertinggal dalam segala hal baik dan memiliki kapasitas yang handal dalam melakukan suatu perubahan. ASN harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan, memiliki motivasi bekerja, berorientasi hasil yang maksimal dan mendahulukan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Dalam meningkatkan perilaku dan budaya inovatif ASN telah dilakukan berbagai upaya baik dari sisi regulasi, insentif dan peraturan pemerintah tentang pentingnya inovasi bagi ASN dalam meningkatkan kapasitas, kapabilitas dan kemampuan ASN dalam berinovasi. Hal ini sesuai dengan Permenpan RB nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dimana Permenpan tersebut mewujudkan implementasi undang-undang tahun 2014 dalam rangka mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang profesional, kompeten dan kompetitif. Dalam pasal 36 PP Nomor 49 tahun 2018 tentang manajemen pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja maka Permenpan ini menetapkan pengelolaan kinerja pegawai dalam memperjelas peran, kerja, hasil dan tanggung jawab pegawai dalam pencapaian tujuan dan sasaran kinerja organisasi.

Bentuk upaya pemerintah dalam mengembangkan kemampuan dan kompetensi ASN adalah melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran agar kompetensi ASN selalu di upgrade sesuai tuntutan masyarakat, pemerintah dalam mewujudkan pelayanan prima dan profesional. Inovasi ASN bisa dikembangkan, dilaksanakan, diimplementasikan apabila ada budaya inovasi yg mencakup adanya *share value*, *beliefs*, harapan dan tujuan organisasi di semua level, untuk berinovasi, berkembang, dan berubah modal utamanya adalah *willingness* dan *culture*, Pengembangan kompetensi ASN dapat dibangun melalui peran dan penguatan lembaga diklat.

Dalam menuntut ASN yang berkompoten dan berinovatif diperlukan perubahan yang radikal dalam pengembangan kompetensi ASN dengan melibatkan atasan langsung dan manajemen sumber daya manusia. Kompetensi ASN yang meliputi motif, personal karakter dan kepribadian (Suryanto et al., n.d.)

Urgensi inovasi bagi seorang ASN sangatlah ditekankan dalam upaya meningkatkan profesional, kompeten dan kompetitif dalam bekerja dan berinovasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja ASN tersebut. Apabila kinerja ASN sudah bagus maka otomatis akan memacu peningkatan kinerja organisasi. Oleh sebab itu ASN yang inovatif sangatlah diperlukan dalam melakukan pembaruan dan perbaikan unit-unit terkecil dari sebuah organisasi publik yang pada akhirnya akan berpengaruh positif terhadap kinerja ASN ataupun kepada kinerja organisasi yang pada akhirnya perbaikan system birokrasi dan pelayanan kepada masyarakat.

2. Urgensi Inovasi bagi organisasi sektor publik dalam meningkatkan kinerja organisasi dalam mewujudkan program reformasi birokrasi.

Inovasi bagi sektor publik sangatlah penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan demi mewujudkan pemberian pelayanan prima kepada masyarakat serta mewujudkan pemerintahan yang responsif, dinamis dan efisien. Inovasi sektor publik berawal dari terbentuk terlebih dahulu ASN yang inovatif. Setelah ASN memiliki jiwa

inovatif dengan sendirinya organisasi sektor publik mampu melakukan inovasi. Pemerintah dalam hal melakukan Inovasi sektor publik memiliki peranan antara lain sebagai inovasi kebijakan, inovasi dalam proses pembuatan kebijakan dan kebijakan sebagai alat dalam mengembangkan inovasi dan penyebarannya (Bagehot & Inovasi, n.d.). Inovasi bagi sektor public sejalan dengan program reformasi birokrasi dalam melakukan perbaikan dari segi:

1. Penataan struktur organisasi.
2. Penataan jumlah, kualitas, dan distribusi PNS.
3. Sistem seleksi dan promosi secara terbuka.
4. Profesionalisasi PNS.
5. Pengembangan system elektronik pemerintah.
6. Penyederhanaan perizinan usaha.
7. Peningkatan transparansi dan akuntabilitas aparatur.
8. Peningkatan kesejahteraan PNS.
9. Efisiensi penggunaan fasilitas, sarana prasarana kerja PNS.

Dari 9 (Sembilan) program reformasi birokrasi, Inovasi bagi organisasi sektor publik memiliki karakteristik sebagai berikut (Bagehot & Inovasi, n.d.):

1. Dari segi prinsip pengorganisasian organisasi publik melakukan Penegakan kebijakan baru karena berubah sesuai dengan siklus politik.
2. Dari segi struktur organisasi Inovasi disesuaikan dengan situasi kompleks, termasuk isu sosial dan ekonomi
3. Dari segi ukuran kinerja inovasi sektor publik memiliki target dan ukuran kinerja
4. Dari segi isu manajemen organisasi publik memerlukan persetujuan politik
5. Dari segi hubungan dengan subjek (masyarakat) diperlukan hubungan yang harmonis dalam mencapai inovasi pelayan publik.
6. Dari segi rantai suply sektor publik sebagai penentu standar
7. Dari segi Sumber daya manusia inovasi dilihat sebagai ancaman dalam melakukan perbaikan pelayanan publik.
8. Dari segi sumber pengetahuan inovasi sektor publik relatif kaku.
9. Dari segi waktu organisasi publik lebih cenderung lama dalam melakukan inovasi

Dari kesembilan karakteristik tersebut untuk mewujudkan inovasi bagi organisasi public maka peran sumber daya ASN yang professional dan inovatif, manajemen organisasi, kualitas, dan struktur organisasi public sangat mempengaruhi terwujudnya inovasi. Salah satu penilaian kinerja suatu organisasi publik dari kemampuan memberikan pelayanan yang optimal dan memuaskan masyarakat. Jika budaya inovasi telah tertanam pada diri ASN maka tentunya akan banyak pembaruan dan temuan dalam melakukan perbaikan untuk menghasilkan kinerja ASN dan Kinerja organisasi yang tinggi. Jadi kinerja organisasi tidak lepas dari kinerja ASN yang berada di lingkungan organisasi itu sendiri.

Alasan paling mendasar bagi organisasi sektor publik perlu melakukan inovasi karena tuntutan akuntabilitas, transparansi, dan prinsip good governace maka organisasi publik harus membuka ruang yang cukup dalam menumbuh kembangkan inovasi disektor publik. Dengan inovasi inilah perubahan yang sangat penting dilakukan oleh sektor publik guna menghasilkan kinerja organisasi yang lebih baik dan meningkatkan kinerja pegawai guna menghasilkan nilai tambah dan keunggulan kompetitif yang dirasakan manfaatnya bagi masyarakat (Inovasi et al., 2016).

Kekuatan organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasi adalah inovasi ada dalam organisasi mampu menginternalisasi budaya inovasi sehingga membentuk agen inovasi yang sejati yang selalu siap melakukan perubahan walaupun tanpa imbalan. Organisasi sektor publik dengan segala problematika dan dinamika birokrasi harus mampu membudayakan inovasi dalam pekerjaan sehari-hari. Jika budaya inovasi telah tertanam dalam diri ASN dan organisasi tersebut tentunya akan menghasilkan kinerja pegawai dan kinerja organisasi yang lebih baik (Inovasi et al., 2016).

Dalam meningkatkan kinerja organisasi dibutuhkan manajemen inovasi yang akan membuat keunggulan sebuah organisasi yang mampu menghadapi persaingan global. Tahapan yang dibutuhkan adalah ketidakpuasan terhadap suatu keadaan yang bersifat tetap, inspirasi dari berbagai sumber, invensi, internal dan eksternal validitas, menciptakan terobosan, membuat knowledge manajemen, menciptakan model bisnis baru, mengembangkan layanan, kreatifitas pengetahuan dan kompetensi dan inovasi perlu dorongan dari kebutuhan masyarakat atas kebijakan dan proses.

Pelaksanaan inovasi bagi ASN dan Organisasi publik ini sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2017 tentang Inovasi Daerah dimana pada pasal 2 menjelaskan bahwa inovasi daerah bertujuan meningkatkan kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah. Sasaran inovasi daerah di arahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan publik, pemberdayaan dan peran serta masyarakat dan peningkatan daya saing daerah. Hal ini juga diatur dalam Permenpan RB Nomor 91 Tahun 2021 tentang pembinaan inovasi pelayanan public. Dimana peraturan ini bahwa dalam mewujudkan peningkatan kesejahteraan rakyat dan daya saing global melalui reformasi birokrasi, diperlukan percepatan peningkatan kualitas dan kinerja pelayanan public, diperlukan percepatan peningkatan kualitas dan kinerja pelayanan publik melalui inovasi pelayanan publik guna memenuhi harapan masyarakat.

Untuk mendukung usaha urgensinya inovasi bagi ASN dan organisasi public juga diperkuat dengan Permendagri Nomor 104 Tahun 2018 tentang Penilaian dan pemberian penghargaan dan/atau insentif inovasi daerah dalam pasal 1 bahwa penilaian inovasi daerah adalah proses penilaian terhadap semua bentuk inovasi daerah menggunakan indeks inovasi daerah. Inovasi daerah adalah seperangkat variable dan indicator yang digunakan untuk mengukur tingkat inovasi daerah berdasarkan periode tertentu. Pada pasal 7 Usulan inovasi daerah dapat berasal dari kepala daerah, anggota DPRD, ASN, perangkat daerah dan masyarakat. Dalam memunculkan ide-ide kreatif dalam mendorong inovasi-inovasi pada OPD yang dikenal "One Inovation One Agency" dibentukalah tim kerja Pembina inovasi daerah pengimputan data inovasi diperlukan dalam penyediaan anggaran pembinaan inovasi daerah, seperti pelaksanaan seminar inovasi, desiminasi, replikasi dan pelaksanaan perlombaan inovasi daerah. Tentang peningkatan pelayanan public pemerintah juga mengeluarkan Permenpan RB Nomor 7 Tahun 2021 tentang kompetensi inovasi pelayanan public dilingkungan kementerian/Lembaga, pemerintah daerah, badan usaha milik negara dan badan usaha milik daerah bahwa untuk pembentukan inovasi pelayanan public melalui pelaksanaan Gerakan wajib 1 per instansi guna mendorong kualitas pelayanan public.

Daerah yang telah menerapkan budaya inovasi adalah Pare-pare, Gorontalo dan Sragen dimana menurut (Culture & Reform, 2009) harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan inovasi yang meliputi:

Tabel 1
Kemampuan Inovasi Menurut Culture dan Reform

Visi dan Strategi	Inovasi ditempatkan sebagai pencapaian tujuan dari visi dan misi penyelenggaraan pemerintah.
Perekatan dasar kompetensi	Peningkatan kreatifitas aparatur adalah yang utama agar aparatur lebih inovatif dalam pemberian layanan dan meningkatkan penguasaan e-government. Untuk peningktan kreativitas aparatur melalui tugas belajar, desain Pendidikan, pelatihan berdasarkan keahlian, tunjangan kinerja dan penguatan kompetensi local dan penilaian kinerja.
Penguatan informasi dan kecerdasan organisasi	Menfasilitasi organisasi dengan kemampuan teknologi dengan transformasi proses agar informasi dapat mengalir cepat dan lancar.
Orientasi pasar dan pelanggan	Memuaskan pelanggan dimana pelanggan organisasi publik adalah masyarakat. Dengan ini aparatur harus memiliki konsep bahwa kepuasan masyarakat adalah yang utama.
Manajemen gagasan dan kreativitas	Adanya kebebasan dalam mengembangkan gagasan dan kreativitas bagi aparatur.
Sistem dan struktur organisasi	Pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung sitem dan struktur organisasi.
Manajemen teknologi	Membangun jaringan kerja berbasis teknologi.

Sumber: Culture & Reform, 2009.

Dengan demikian penerapan inovasi bagi ASN dan sektor publik menjadi salah satu langkah dalam mengatasi kebuntuan organisasi public serta mewujudkan program reformasi birokrasi dimana selama ini organisasi publik yang rigid, kaku dan cenderung status quo harus bisa dicairkan melalui penularan budaya inovasi. Hal ini tidak lepas dari dinamika eksternal dan tuntutan perubahan yang sangat cepat terjadi diluar organisasi public. Begitu pentingnya inovasi bagi ASN dan inovasi organisasi public maka dengan dukungan peraturan pemerintah pusat dan daerah dalam mendukung inovasi bagi ASN dan organisasi publik dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dan performa organisasi publik di mata masyarakat.

D. SIMPULAN

Arti penting dari inovasi bagi ASN dan inovasi organisasi public dalam mendukung perubahan kearah yang lebih baik, maka dilakukanlah berbagai inovasi baik dari segi tata kelola pemerintahan dan pelayanan public. Dengan inovasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas sekaligus inovasi yang dihasilkan dapat di rasakan manfaatnya oleh masyarakat, dan harus memperhatikan budaya identitas masyarakat local tidak hanya mendekati strategis inovasi kepada penggunanya, tetapi juga merupakan bagian dari apresiasi terhadap eksiting budaya dimana dilakukan inovasi tersebut. Kunci sukses penerapan inovasi ini tidak lepas dari dukungan pemerintah, melalui system yang diatur secara sistemik dengan berani menanggung resiko dari sebuah inovasi, melakukan Kerjasama tim dalam pelaksanaan inovasi, kapasitas dan kapabilitas SDM organisasi public dan berkomitmen tinggi dalam melaksanakan inovasi.

Dengan kesadaran dan komitmen pemerintah dalam hal ini ASN dan organisasi publik dalam berinovasi akan semakin memperkuat sitem birokrasi sehingga kekuatan organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasi dan organisasi mampu menginternalisasi budaya inovasi sehingga membentuk agen inovasi yang sejati yang selalu siap melakukan perubahan. Organisasi sektor publik dengan segala problematika dan dinamika birokrasi harus mampu membudayakan inovasi dalam pekerjaan sehari-hari. Jika budaya inovasi telah tertanam dalam diri ASN dan organisasi tersebut tentunya akan menghasilkan kinerja pegawai dan kinerja organisasi yang lebih baik.

Hal ini tentunya sesuai dengan program reformasi birokrasi yang melakukan perbaikan secara terus menerus di 9 (Sembilan) area tersebut yang nantinya akan mendukung terwujudnya inovasi, baik itu inovasi pelayanan daerah, inovasi bagi lembaga/organisasi publik, kepala daerah, anggota DPRD, ASN, perangkat daerah dan masyarakat yang pada akhirnya tujuan peningkatan inovasi bagi ASN dapat membudayakan inovasi bagi ASN dan organisasi public yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja ASN dan kinerja organisasi publik itu sendiri. Hasil dari kinerja organisasi public yang baik akan menciptakan iklim organisasi yang baik dan kebutuhan masyarakat akan terlayani dengan baik.

REFERENSI

- Bagehot, W., & Inovasi, D. (N.D.). *Inovasi di Sektor Publik*, oleh : Yogi Suwarno 1. 1-19.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). *Teori Sumber Daya Manusia*. In Kinerja Karyawan.
- Culture, I., & Reform, B. (2009). *Budaya Inovasi Dan Reformasi Birokrasi*. 10, 265–275.
- Dobni. (2008). *Measuring Innovation Culture In Organizations: The Development And Validation Of A Generalized Innovation Culture Construct Using Exploratory Factor Analysis*. European Journal Of Innovation Management.
- Fatimah, S., & Frinaldi, A. (2020). *Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sungai Geringging*. Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP), 2(3), 134–144. <https://doi.org/10.24036/Jmiap.V2i3.169>
- Frinaldi, A. (2014). *Pengaruh Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil terhadap Pelayanan Publik di Dinas Catatan Sipil dan Kependudukan Kota PAYAKUMBUH*. <https://doi.org/10.24036/jh.v13i2.4727>.

- Huseno, Tun. (2016). *Kinerja pegawai*. Media Nusa Craetive.
- I Rosyiana. (2020). *Perilaku Inovatif Ditinjau dari Budaya Inovasi, Persepsi*. Universitas Airlangga. <https://repository.unair.ac.id>.
- Inovasi, B., Tercapainya, D., & Tinggi, P. B. (2016). *Budaya Inovasi Demi Tercapainya Organisasi Publik Berkinerja Tinggi*.
- Kamaroellah, A. (2014). *Pengantar Budaya Organisasi (Pertama)*. Pustaka Radja.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, M. (2020). *Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA*. NATURAL SCIENCE: Jurnal Penelitian Bidang IPA dan Pendidikan IPA, 6(1): 41–53.
- Sudarman, E. (2018). *Sudarman 2018 Vol. XV - No.1 - 2018*. X(1):71–84.
- Sudarsono, S. (2019). *Budaya Organisasi*. *Widya Balina*, 4(2), 40–52. <https://doi.org/10.53958/wb.v4i2.39>.
- Supriatna, A. (2021). *Menjadi Aparatur Sipil Negara Profesional Yang Berpikir Kreatif dan Inovatif*. 03, pp. 19-25.
- Suryanto, A., et al. (2016). *Pendayagunaan Aparatur Negara*.
- Tiqwani, R. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen* 1(2): 1058-1068.