

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Pemerintah sebagai sektor yang memimpin berperan sebagai pemegang kekuasaan tertinggi dalam suatu negara. Tugasnya termasuk merumuskan kebijakan untuk memajukan pembangunan, mengurus dan mengatur masyarakat, serta memberikan pelayanan publik yang berkualitas dan berintegritas sebagai bagian dari prinsip tata kelola yang baik. Tata kelola yang baik atau yang dikenal sebagai "*good governance*" adalah praktik penyelenggaraan pemerintahan yang bertujuan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Dengan kata lain, pemerintah bertanggung jawab atas semua kepentingan masyarakat, terutama dalam sektor pelayanan, baik dalam perumusan kebijakan maupun implementasinya, untuk memenuhi hak-hak dan kebutuhan dasar masyarakat.

Konsep "*governance*" bukanlah suatu hal, baru. Seringkali dianggap sama, kata "*government*" dan "*governance*" mengacu pada cara suatu organisasi, lembaga, atau negara menerapkan otoritas. Namun, istilah "*government*" atau "pemerintah" lebih mengacu pada entitas yang menjalankan kekuasaan pemerintahan di suatu negara. Namun, pemerintahan biasanya didefinisikan sebagai proses pengambilan keputusan dan proses penerapan keputusan tersebut.

Hal yang harus dilakukan untuk mengembangkan good governance adalah dengan meningkatkan kompetensi dan inovasi pada pemerintahan, dari level individu pegawainya, hingga pada level masyarakat, dan dian pada level organisasional Perangkat Daerah. Tujuan peningkatan



kompetensi ini adalah agar seluruh pihak di tempat kerja mampu mengembangkan keterampilan dan kreativitas yang dapat mempermudah dalam melakukan setiap pekerjaannya. Pemerintah seharusnya bisa menciptakan kondisi yang kondusif bagi tumbuh kembangnya kreativitas dan inovasi dalam mengelola dan menggali potensi yang ada, sehingga dapat menghadirkan nilai tambah ekonomis bagi masyarakatnya.

Peran kreativitas dan inovasi menjadi salah satu faktor penting yang harus diterapkan dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Kepemimpinan mempunyai peranan penting dan sentral dalam kehidupan organisasi maupun kelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan, dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan ke arah yang sama. Dengan demikian, di dalam setiap organisasi, perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai bagian dari kegiatan kepemimpinan.

Salah satu kebijakan yang dapat mendukung administrasi yang lebih baik adalah dengan meningkatkan kreativitas organisasi, mulai dari pegawai/pejabat hingga tingkat staf guna menciptakan pemerintahan yang cerdas, meningkatkan kinerja organisasi dengan mengadopsi kebijakan inovasi.

Kreativitas dan inovasi berkaitan erat satu sama lain dimana kreativitas sering dipandang sebagai proses pencarian dan pengembangan ide-ide sedangkan inovasi dipandang sebagai proses penerapan ide-ide out dalam kondisi nyata. Inovasi merupakan salah satu aspek budaya



birokrasi yang sangat mempengaruhi keberhasilan reformasi birokrasi. Namun inovasi belum menjadi pilar birokrasi di Indonesia. Oleh karena itu, di sektor publik, inovasi masih menjadi tantangan yang hingga saat ini tidak dapat diselesaikan karena pegawai kurang merasa kompeten dan harus berinovasi. Pembentukan pemerintahan yang inovatif belum bisa optimal karena tingkat kesadaran berinovasi belum optimal padahal inovasi merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan untuk mencapai pemerintahan yang baik.

Inovasi menandakan perubahan yang melangkah ke sesuatu yang sepenuhnya baru. Perubahan ini memiliki makna yang sangat beragam dan dapat diimplementasikan dengan strategi yang direncanakan atau secara disengaja (Choi & Majumdar 2015; Kushadajani & Permana, 2020). Salah satu jenis inovasi yang sangat penting adalah inovasi dalam pengelolaan Pemerintahan Daerah. Pentingnya inovasi ini diwujudkan dalam Undang-Undang No.23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang memberikan kesempatan bagi pemerintah daerah untuk menerapkan inovasi (Rais, 2024).

Melalui kebijakan inovasi yang dikeluarkan oleh pemerintah, organisasi perangkat daerah didorong untuk terus berinovasi guna meningkatkan kualitas kerja dan kinerja organisasi. Inovasi menjadi sebuah solusi untuk mengatasi kebuntuan dan permasalahan yang dihadapi oleh organisasi publik dalam menjalankan tugasnya. Kebijakan inovasi ini diatur melalui peraturan atau kebijakan yang dikeluarkan pemerintah, yang kemudian mengalami pembaruan agar implementasinya lebih efektif dan berdaya guna

- 1 meningkatkan kinerja organisasi pemerintahan. Pentingnya inovasi
- 1 organisasi perangkat daerah terletak pada kemampuannya untuk



memperbaiki segala kekurangan yang terjadi dalam suatu pekerjaan dan menutup celah kekurangan tersebut. Inovasi dalam bekerja merupakan bentuk konkret dari inovasi organisasional yang mendorong terciptanya ide-ide baru dalam menyelesaikan tugas. Tiga tahap perilaku inovatif yang dapat mendukung kinerja organisasi meliputi kemampuan untuk memunculkan ide atau gagasan baru, mempromosikan ide tersebut kepada pihak terkait, dan mewujudkan ide tersebut dalam bentuk tindakan nyata (realisasi). Dengan demikian, inovasi tidak hanya dilihat sebagai sebuah konsep, tetapi juga sebagai praktek nyata yang dapat mengubah cara kerja dan hasil yang dihasilkan oleh organisasi perangkat daerah.

Kepemimpinan inovatif sangat diperlukan dalam mengimplementasikan inovasi. Pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mendorong inovasi dan berkomitmen untuk menjaga serta menyebarkan inovasi tersebut memainkan peran krusial dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan program-program inovatif. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya harus mampu memotivasi dan memberdayakan staf, tetapi juga harus dapat menciptakan lingkungan yang mendukung perubahan dan pembaruan. Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, dijelaskan bahwa Pemerintah Daerah berwenang untuk melakukan inovasi sebagai upaya peningkatan kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah. Hal ini menunjukkan pentingnya inovasi sebagai salah satu strategi untuk memajukan pemerintahan daerah di Indonesia. Selain itu, terdapat serangkaian aturan dan kebijakan terkait inovasi yang telah dikeluarkan oleh

pemerintah pusat, seperti Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 38 Tahun 2017 tentang Inovasi Daerah. Peraturan tersebut memberikan arah bahwa inovasi



daerah bertujuan untuk meningkatkan kinerja penyelenggara pemerintah daerah, menggarisbawahi pentingnya inovasi dalam mencapai tujuan pembangunan daerah. Tak hanya itu, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan RB) Nomor 91 Tahun 2021 tentang Pembinaan Inovasi Pelayanan Publik juga memiliki peranan penting. Peraturan ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja penyelenggara inovasi dan memelihara kualitas inovasi yang berkelanjutan. Selanjutnya, Permenpan RB Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik di Lingkungan Kementerian/Lembaga, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah memberikan insentif melalui kompetisi inovasi pelayanan publik. Lomba ini diharapkan dapat mendorong daerah untuk lebih aktif dalam mengembangkan inovasi guna meningkatkan pelayanan publik dan kinerja organisasi. Dengan demikian, regulasi pemerintah di Indonesia memberikan dorongan yang kuat bagi pemerintah daerah untuk terus berinovasi dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kinerja penyelenggaraan pemerintahan. Keterlibatan dan komitmen aktif dari pemerintah daerah diperlukan untuk menerapkan inovasi sebagai bagian integral dari penyelenggaraan pemerintah daerah.

Kabupaten Pangkep merupakan salah satu kabupaten yang mencoba malakukan pendekatan dari sisi inovasi sebagai bagian dari penyelenggaraan pemerintah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2017 tentang Inovasi Daerah. Dengan berlandaskan visi Kabupaten Pangkep untuk

ujudkan Masyarakat Madani yang Sejahtera, Unggul, Berdaya Saing, Religius Berbasis Sumber Daya Lokal Berkelanjutan," komitmen yang



kuat terhadap inovasi sebagai bagian integral dari penyelenggaraan pemerintahan sangatlah nyata. Hal ini tercermin dalam Misi ke III Kabupaten Pangkep yang menegaskan perlunya "Memperluas Inovasi dan reformasi birokrasi demi tatakelola pemerintahan yang bersih, efektif, akuntabel, dan demokratis berbasis teknologi informasi." Pendekatan ini turut didukung oleh Peraturan Bupati Pangkep Nomor 5 Tahun 2023 tentang Inovasi Daerah, yang dengan tegas menetapkan tujuan Inovasi Daerah sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja penyelenggara pemerintah daerah. Dengan upaya-upaya ini, Kabupaten Pangkep menunjukkan kesungguhan untuk mewujudkan pemerintahan yang lebih inovatif, responsif, dan efisien demi kepentingan masyarakatnya, serta untuk menjawab tuntutan zaman yang terus berkembang dan kompleks.

Sebagai hasil dari komitmennya terhadap inovasi, Kabupaten Pangkep telah menghasilkan sekitar 200 inovasi, dimana beberapa di antara inovasi itu telah meraih penghargaan hingga tingkat nasional. Di antaranya inovasi kelas perahu dan inovasi perahu sehat pulau bahagia (Umar, 2022). Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia (Kemendagri) telah mengakui Kabupaten Pangkep sebagai kabupaten paling inovatif di Sulawesi Selatan, dengan nilai indeks inovasi tertinggi di antara 24 kabupaten/kota di provinsi tersebut, ini menjadi bukti nyata akan keberhasilan upaya Kabupaten Pangkep dalam menerapkan inovasi. Prestasi ini tidak hanya mencerminkan efektivitas upaya Kabupaten Pangkep dalam menerapkan inovasi, tetapi juga menggambarkan dampak positifnya terhadap pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat

o, 2023).



Pendekatan ini turut didukung oleh Peraturan Bupati Pangkep Nomor 5 Tahun 2023 tentang Inovasi Daerah, yang dengan tegas menetapkan tujuan Inovasi Daerah sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah. Kabupaten Pangkep telah menghasilkan sekitar 200 inovasi, yang mencakup berbagai bidang seperti pendidikan, kesehatan, dan pelayanan publik, berikut inovasi-inovasi yang telah dilahirkan;

Tabel I.1 Daftar Inovasi Di Kabupaten Pangkep

No.	Inovator	Judul Inovasi	Tipologi Inovasi	Kelanjutan Inovasi	
				Masih Lanjut	Tidak Lanjut
1.	Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kampung Inovasi 2. One Sustainable 1nnovation For One 1nstitution (0101) 3. SI PINTAR (Sistem Informasi Penjadwalan Kegiatan Terintegrasi) 4. LETTER (Optimalisasi Pemanfaatan Teknologi Melalui Digitalisasi Arsip Surat Masuk Dan Surat Keluar) 5. SIDAK BARCODE 6. Sistem Informasi Pengendalian Kinerja Dan Anggaran (SIPAKAINGA) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi Kebijakan 2. Inovasi Kebijakan 3. Inovasi Proses layanan 4. Inovasi Proses Layanan 5. Inovasi dalam Metode Layanan 6. Inovasi Proses Layanan 	✓	✓
2.	Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tebar Motivasi 2. SIKAP INTEGRITAS 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi Kebijakan 2. Inovasi Kebijakan 		
3.	Dinas Kelautan Dan Perikanan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Modek Pengelolaan Budidaya Tambak Berbasis Kawasan 2. CIKGU (cemilan Ikan untuk Generasi Muda 3. Gerbang TPI (Gerai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi Produk 2. Inovasi Produk 3. Inovasi Sistem 4. Inoavsi Produk 5. Inovasi Produk 6. Inovasi dalam Metode 		



		<p>Pengembangan Tempat Pelelangan Ikan)</p> <p>4. Pupuk Subsidi “Hilang”,Cari Probiotik Perikanan (Pusing Corona)</p> <p>5. Peningkatan Produksi Rumput Laut Jenis Kappaphycus Alveresu,Udang Vaname dan Ikan Bandeng Melalui Sitem Polikur pada Tambak Intensif</p> <p>6. SIAGA ANDALAN “sistem pelayanan pencegahan dan pengendalian penyakit ikan”</p>	Layanan	✓	
4.	DPMPTSP	<p>1. “Risih Dilayani” dari Saksi Jadi Layanan Izin</p> <p>2. “AjiB” (antar Jemput Izin Bermotor) plus Bersahabat</p> <p>3. Klinik Online Single Submission Mudah &Ramah (Kios Murah)</p> <p>4. Manajemen Layanan Berbasis Internet (Male’bi)</p> <p>5. HAKAORI (Hak Akses Lapran Kegiatan Penanaman Modal Online Mandiri)</p> <p>6. SI CEDIK BANGUN (Solusi Percepatan Pembangunan IMB)</p>	<p>1. Inovasi dalam Metode Layanan</p> <p>2. Inovasi dalam Metode Layanan</p> <p>3. Inovasi dalam Metode Layanan</p> <p>4. Inovasi dalam Metode Layanan</p> <p>5. Inovasi Proses Layanan</p> <p>6. Inovasi Sistem</p>	✓	
5.	Dinas Lingkungan Hidup	<p>1. “Martabak Telor” Mari Tukar Sampah dengan Sembako,Kabupaten Pangkep Bersih (Tena Loro)</p> <p>2. Badriah (Bahan Bakar dari Sampah)</p>	<p>1. Inovasi Sistem</p> <p>2. Inovasi Sistem</p>	✓	✓
6.	Dinas Statistik	“Call Me Lidas” Layanan Informasi Data Statistik Sektoral	Inovasi Sistem		
7.	Dinas kesehatan	<p>1. SIJAGAI(Siap jemput,Rawat,Antar,Jaga dan Peduli)</p> <p>2. Posyandu Milineal</p>	<p>1. Inovasi dalam Metode Layanan</p> <p>2. Inovasi dalam Metode Layanan</p>	✓	



No.	Inovator	Jenis Inovasi	Tipologi Inovasi	Masih Lanjut	Tidak Lanjut
8.	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konsultasi dan Asistensi Cerdas Dokumen Perencanaan 2. Badan Perencanaan Daerah Universitas Membangun Desa (UMD) Melalui Kuliah Kerja Nyata (KKN) Tematik 3. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Gerbang Paris Batas Balocci(Gerakan Pembangunan Pariwisata badan perencanaan pembangunan daerah berbasis komunitas) 4. Meningkatnya Kesadaran Berwisata melalui Gerakan Mahasiswa "KASIH GEMAS" 5. SIPAKINGA (Sistem Pengendalian Kinerja dan Keuangan) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi Layanan 2. Inovasi Kebijakan 3. Inovasi sistem 4. Inovasi Kebijakan 5. Inovasi Proses Layanan 	✓	
9.	Badan Pengelolaan Keuangan Daerah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem Informasi manajemen Oprasional satu Pintu Pembendaharaan Daerah 2. SIPINTAS(sistem informasi pembendaharaan terintegrasi) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi Proses Layanan 2. Inovasi Proses Layanan 	✓	
10.	Badan Pendapatan Daerah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Layanan Utamakan Antar ke Masyarakat Wajib Paja dan Wajib Retribusi (Luna Maya) 2. Saling Sehati Bersama Taat Pajak Bersatu Kita Awasi Hebat (Sahabat Berkah) 3. Sistem Jujur Online Komitmen Mari Anda Taat Pajak (Si Joko Mantap) 4. sisteminformasi Manajemen Pajak dan Retribusi Daerah 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi Dalam Metode Layanan 2. Inovasi Kebijakan 3. Inovasi Proses Layanan 4. Inovasi Proses Layanan 		 ✓ ✓ ✓



No.	Inovator	Jenis Inovasi	Tipologi Inovasi	Masih Lanjut	Tidak Lanjut
11.	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	<ol style="list-style-type: none"> 1. "SIMBERLINE BMD" Sistem Informasi Manajemen Barang dan Aset Daerah 2. SIPINTAS (Sistem Informasi Pembendaharaan Terintegrasi) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi Sistem 2. Inovasi Proses Layanan 	✓	
12.	Dinas Ketahanan Pangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. "Supersonik" (Suka Pertanian Sistem Hidroponik) 2. Penanganan Kerawanan Pangan secara Terpadu Berkelanjutan di wilayah Kepulauan (PEKA PANGAN TA' di PULAU) 3. SIMPUL KETAPANG (sistem informasi ketahanan pangan) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi Produk 2. Inovasi Kebijakan 3. Inovasi Sistem 		
13.	Dinas Pendidikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nelayan Masuk Sekolah 2. Kelas Perahu 3. Bagang cerdas 4. Balla Gamacca' 5. KELAS MUSIM (mencerdaskan anak pegunungan) 6. Garda Pintar 7. PAPAN PINTAR 8. BENDERA (Belajar Dengan Ceria Gembira) 9. MADISING 10. MELATI (Media Pembelajaran Interaktif) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi Kebijakan 2. Inovasi Kebijakan 3. Inovasi Produk 4. Inovasi Produk 5. Inovasi Kebijakan 6. Inovasi Kebijakan 7. Inovasi Produk 8. Inovasi Metode Layanan 9. Inovasi Produk 10. Inovasi Metode Layanan 	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>	<p>✓</p> <p>✓</p>
14.	Dinas Perhubungan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cipta Pesona Pelayaran Rakyat 2. DUTA KERETA API 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi Kebijakan 2. Inovasi Sistem 		
15.	Dinas Perpustakaan Dan Karsipan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Warung Perpustakaan Pasar (Warpuspa) 2. Pustaka Pappalimbang 3. TRANSFER BANSOS (Transformasi Perpustakaan Berbasis Inklusi Sosialisasi) 4. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi Metode Layanan 2. Inovasi Metode Layanan 3. Inovasi Kebijakan 	✓	



No.	Inovator	Jenis Inovasi	Tipologi Inovasi	Masih lanjut	Tidak lanjut
16.	Dinas Parawisata dan Kebudayaan	<ol style="list-style-type: none"> Gerakan Sapta Pesona Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan “Rasana Pangkep” “Sudi Mampir di Limbangan” PANUTAN DUTA KERATA API 	<ol style="list-style-type: none"> Inovasi Kebijakan Inovasi Metode Layanan Inovasi Kebijakan Inovasi Sistem 	✓	
17.	Dinas Pertanian	<ol style="list-style-type: none"> Pos Pelayanan Ternak dengan System Mobile “Posyanak Mobile” MOLEK (Mikro Organisme Lokal Jeruk) PASTI GOOD Pemanfaatan Jeruk Besar Pangkep Sebagai Pupuk Alternatif 	<ol style="list-style-type: none"> Inovasi Proses Layanan Inovasi Produk Inovasi Produk Inovasi Produk 		
18.	Dinas Perdagangan	<ol style="list-style-type: none"> Tulang Besi (Kartu Pelanggan Bersubsidi) Teman Metrologi Tenaga Milineal Metrologi 	<ol style="list-style-type: none"> Inovasi Keijakan Inovasi Proses Layanan 		
19.	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	<ol style="list-style-type: none"> GERTAK (Gerakan Tuntas Administrasi Kependudukan) Layanan Online iCore JANCITA (Kunjungan Disdukcapil ke Rumahta) SIPAKALEBBI Gelar Bersamata’ 	<ol style="list-style-type: none"> Inovasi Kebijakan Inovasi Sistem Inovasi Metode Layanan Inovasi Proses Layanan Inovasi Kebijakan 	✓ ✓ ✓ ✓	
20.	Dinas Sosial	<ol style="list-style-type: none"> Pemberian Layanan Dukungan Psikososial (LDP) Pada Korban Traumatik Pasca Bencana “SI PARAKAI” Sitem Informasi Pengaduan Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial 	<ol style="list-style-type: none"> Inovasi Metode Layanan Inovasi Sistem 		
21.	Dinas Penataan Ruang	<ol style="list-style-type: none"> SI BIJAK (Aksi Bidang Jasa Konstruksi) BIOPORI Untuk Masa Depan Pangkep 	<ol style="list-style-type: none"> Inovasi Kebijakan Inovasi Produk 	✓	✓



No.	Inovator	Jenis Inovasi	Tipologi Inovasi	Masih Lanjut	Tidak Lanjut
22.	Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rumah Mandiri Tunjang Ketahanan Keluarga 2. GAMMARA'NA KAMPUNG KB 3. RUMAH PUSDAMASKU (Rumah Pusat Data Sebagai Sarana Komunikasi edukasi Masyarakat) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi Kebijakan 2. Inovasi Kebijakan 3. Inovasi Sistem 		
23.	Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	Sinkronisasi Ketersediaan Data dan Informasi Gender dan Anak di Organisasi Perangkat Daerah	Inovasi Sistem		
24.	Dinas Komunikasi dan Informatika	SIJAGAI (Sistem Jaringan Pengaduan dan Pelayanan Informasi)	Inovasi Sstem		
25.	Dinas Ketenagakerjan	MASTER HAPPY (Mastarakat Terampil dengan Gembira)	Inovasi Kebijakan	✓	
26.	Dinas Pemadam Kebakaran	<ol style="list-style-type: none"> 1. LADACAM (Layanan Damkar Kecamatan) 2. Timsus 99 Asmaul Husna 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi Proses Layanan 2. Inovasi Metode Layanan 		
27.	Rumah Sakit Umum Batara Siang	<ol style="list-style-type: none"> 1. "E-Oke Pasien" optimalisasi Komunikasi Efektif Mendukung Keselamatan Pasien dengan Monday Meeting Terintegrasi Berbasis Android/Web 2. PETAK SET "Permainan Edukatif Terapi Atraumatik anak SET" 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi Sistem 2. Inovasi Produk 		
28.	Puskesmas Kota Pangkajenne	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kampong Cerdik" Bersama dan Memeberdayakan Masyarakat dalam Mengendalikan Penyakit Tidak Menular" 2. Kelas Remaja 3. POS LONTARA (Posyandu lansia Optimalkan dengan Kesehatan Tradisional dan Akupresur) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi Kebijakan 2. Inovasi Produk Layanan 3. Inovasi Metode Layanan 	✓	



No.	Inovator	Jenis Inovasi	Tipologi Inovasi	Masih Lanjut	Tidak Lanjut
29.	Puskesmas Bungoro	1. Senam Kaki Diabetes Militus (SKAK DM) 2. Kampung kelor Stop Stunting	1. Inovasi Metode layanan 2. Inovasi Proses Layanan		
30.	Puskesmas Labakkang	Pengelolaan Limbah Medis Non Insenerasi (ONLINE)	Inovasi Proses Layanan		
31.	Puskesmas Baring Segeri	Kantong Pemantauan Imunisasi Bersama Bersertifikat (Topi Santik)	Inovasi Produk		
32.	Puskesmas Balocci	Gerakan Masyarakat Balocci Cinta ASI (Gamacca) Sebagai upaya Bidan dalam Mendukung Keberhasilan Menyusui di Keurahan Balocci Baru	Inovasi Proses layanan		
33.	Puskesmas Ma'rang	Grakan Penanggulangan Obisitasdengan Perilaku Hidup sehat (Tuo Madising)	Inovasi Proses layanan	✓	
34.	Puskesmas Taraweang	1. Gerakan Masyarakat Padang Lampe Seha jiwa (Gema Pa Haji) 2. Gerakan eliminasi Kusta "Geliku RTku Bebas Kusta"	1. Inovasi Proses layanan 2. Inovasi Proses layanan		
35.	Puskesmas Minasatene	1. Simpus Giz-KIA 2. Bank Sampah Minasatene dan Mini Komposter 3. Gadis Mempesona "Gerakan Deteksi Dini Pencegahan Penyakit Menular HIV AIDS) 4. Elektronik Inspeksi Kesehatan Lingkungan (Es Keliling) 5. Ayo Berantas Stunting (Ayo Banting) 6. Pemeriksaan Golongan Darah (Si Cantik Menggoda) 7. Duta Baco Misten	1. Inovasi Sistem 2. Inovasi Proses layanan 3. Inovasi Metode layanan 4. Inovasi Sistem 5. Inovasi Proses layanan 6. Inovasi Metode layanan 7. Inovasi Metode layanan	✓ ✓ ✓	
36.	Puskesmas  ea	1. Boledong Gio'Pangkep Hebat 2. Cetar Pink (Cegah Stunting dengan Buku Pink)	1. Inovasi Proses layanan 2. Inovasi Metode layanan	✓	

No.	Inovator	Jenis Inovasi	Tipologi Inovasi	Masih Lanjut	Tidak Lanjut
37.	Puskesmas Sarappo	Program Pemnfaatan Sampah Plastik Buat Indah Sarappo (PASTI BISA) Wilayah Pulau sarappo Desa Mattiro langi Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep	Inovasi Proses layanan		
38.	Puskesmas Bonto Perak	GEMA CETING (Gerakan Bersama Masyarakat Cegah Stunting)	Inovasi Proses layanan		
39.	Puskesmas Sabutung	Perahu Sehat Pulau Bahagia (PSPB)	Inovasi Sistem	✓	
40.	Puskesmas Bungoro	Bumil Pintar	Inovasi Metode layanan		
41.	Kecamatan Tondong Tallasa	Sistem Penanaman, Pemeliharaan dan Pasca Panen Kacang tanah	Inovasi Proses layanan		
42.	Kecamatan Bungoro	Peningkatan Peran Serta Masyarakat dalam Mediasi Konflik Pertahanan melalui Kelompok	Inovasi Kebijakan		
43.	Kecamatan Liukang Tupabbiring	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengubah Limbah Botol bekas menjadi Bahan Dekorasi di Pulau Gondong Bali Desa Mattiro Matae Kecamatan Liukang Tupabiring kab.Pangkep 2. Konservasi Biota Laut melalui pengembangan Desa Wisata Pula Bontosua Desa Mattiro Bone Kacamatan Liukang Tupabbiring 3. Konservasi Biota Laut melalui pengembangan Desa Wisata Pula Bontosua Desa Mattiro Deceng Kacamatan Liukang Tupabbiring 4. Mengubah Sampah menjadi Tabungan Pendidikan Kesehatan dan pajak 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi Produk 2. Inovasi Kebijakan 3. Inovasi Kebijakan 4. Inovasi Proses layanan 		



No.	Inovator	Jenis Inovasi	Tipologi Inovasi	Masih Lanjut	Tidak Lanjut
44.	Kecamatan Liukang Tupabbiring Utara	LAKI PLUS "Layanan administrasi Keliling"	Inovasi Sistem		
45.	Kecamatan Minasatene	Inovasi Pelor Setan Minasatene (Pelayanan Teritograsi Se Kecamatan Minasatene)	Inovasi Sistem		
46.	Kecamatan Mandalle	PSBEL (Pengajuan Surat Berbasis Electronic Letter) Penerapan di Kantor Desa Manggalung	Inovasi Sistem		
47.	Kecamatan Labakkang	Berbagi Informasi Lewat data Online Kecamatan (Boledok) melalui Website dan facebook Kecamatan dapat Menjadi Sumber Informasi bagi Masyarakat	Inovasi Sistem		
48.	Kelurahan Bori Appaka Kecamatan Bungoro	Penyelesaian Sengketa tanah Berbasis Mandiri "Peta Mandiri"	Inovasi Kebijakan		
49.	Polres Pangkajene	SKCK OKEmi	Inovasi Sistem	✓	
50.	Satuan Polisi Pamong Praja	"SI PEPE LINDUNG MAS" Sinergitas Peran Pemerintah Dan satlinmas Dalam Pemberdayaan Serta Perlindungan Masyarakat	Inovasi Kebijakan	✓	

Sumber: Bappelitbagda Kab.Pangkep 2021-2023

Dari sekitar 200 inovasi yang dihasilkan oleh berbagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Pangkep, Tercatat berdasarkan data yang dihimpun, jumlah inovasi yang disebutkan mencapai 132, yang tersebar di berbagai sektor. Dari jumlah tersebut, sebanyak 29 inovasi dinyatakan masih berlanjut dan terus diterapkan, sementara 9 inovasi mengalami penghentian dan tidak lagi dilanjutkan. Namun, terdapat 99 inovasi dengan status kelanjutan yang tidak tercatat atau tidak jelas, mencerminkan adanya ketidakpastian dalam pengelolaan dan keberlanjutan



inovasi tersebut. Situasi ini menyoroti pentingnya kepemimpinan OPD dalam memastikan kesinambungan dan keberlanjutan inovasi di Kabupaten Pangkep. Kepemimpinan yang efektif diperlukan untuk mengatasi tantangan ini, termasuk menjaga konsistensi pelaksanaan inovasi, melakukan pencatatan yang akurat, serta menerapkan evaluasi yang transparan terhadap setiap inovasi yang diimplementasikan.

Penelitian ini akan memfokuskan analisis pada tiga inovasi yang mewakili berbagai tingkat kepemimpinan dalam pelaksanaan inovasi: Perahu Sehat Pulau Bahagia (PSPB) dari Dinas Kesehatan, Garda Pintar dari Dinas Pendidikan, dan Martabak Telor (Martabak Telor, Mari Tukar Sampah dengan Sembako, Tena Loro) dari Dinas Lingkungan Hidup. Ketidakjelasan mengenai keberhasilan implementasi inovasi-inovasi ini menjadi fokus utama dalam upaya memahami bagaimana OPD di Pangkep menerapkan inovasi mereka. Tiga OPD yang akan diteliti adalah Dinas Kesehatan, yang mengelola PSPB untuk meningkatkan akses layanan kesehatan di pulau-pulau terpencil; Dinas Pendidikan, yang bertanggung jawab atas Garda Pintar untuk meningkatkan pendidikan sekolah dasar; dan Dinas Lingkungan Hidup, yang mengembangkan Martabak Telor "Mari Tukar Sampah dengan Sembako, Tena Loro" tujuannya agar masyarakat berperan serta soal sampah dan tidak menjauhi sampah.

Analisis akan difokuskan pada peran kepemimpinan di masing-masing OPD dalam menggerakkan implementasi inovasi. Kepemimpinan inovatif at penting dalam memastikan keberhasilan inovasi, karena mereka hanya mempengaruhi motivasi dan keterlibatan staf, tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung perubahan dan inovasi. Studi ini



akan mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan di tiap OPD mengelola perbedaan (differentiation) dalam kebijakan dan praktik operasional mereka, integrasi (integration) antara berbagai unit dan sektor terkait, serta cara mereka menanggapi ketidakpastian lingkungan (environmental uncertainty) yang mungkin mempengaruhi implementasi inovasi. Selain itu, studi ini akan mengevaluasi sejauh mana OPD mampu beradaptasi (adaptation) terhadap tantangan dan perubahan yang muncul selama proses implementasi inovasi mereka.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya akan memberikan gambaran yang lebih jelas tentang status inovasi-inovasi yang telah diluncurkan di Pangkep, tetapi juga akan memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana kepemimpinan di OPD dapat meningkatkan atau menghambat keberhasilan inovasi dalam pelayanan publik. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada peran **“Kepemimpinan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dalam Pelaksanaan Inovasi di Kabupaten Pangkep”**.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang ada maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana diferensiasi antar unit Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dalam hal tujuan, tugas, dan orientasi mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan inovasi?
2. Bagaimana integrasi antar unit OPD dapat mempengaruhi keberlanjutan inovasi yang sedang dilaksanakan?



3. Bagaimana tingkat ketidakpastian dan perubahan dalam lingkungan eksternal mempengaruhi kemampuan OPD dalam mengelola dan mengadaptasi inovasi?
4. Bagaimana kemampuan adaptasi OPD untuk menyesuaikan struktur dan proses internal mereka dengan tuntutan lingkungan eksternal dapat meningkatkan keberhasilan pelaksanaan inovasi?

I.3 Tujuan Penulisan

Berdasarkan Rumusan masalah yang ada maka tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Menganalisis dan Mengidentifikasi perbedaan antar unit Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dalam hal tujuan, tugas, dan orientasi mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan inovasi.
2. Menganalisis dan Menidentifikasi kualitas Integrasi meliputi kolaborasi dan koordinasi antar unit OPD dan dampaknya terhadap keberlanjutan inovasi yang sedang dilaksanakan.
3. Menganalisis dan Mengindetifikasi tingkat ketidakpastian dan perubahan dalam lingkungan eksternal mempengaruhi kemampuan OPD dalam mengelola dan mengadaptasi inovasi.
4. Menganalisis dan Mengidentifikasi kemampuan OPD untuk menyesuaikan struktur dan proses internal mereka dengan tuntutan lingkungan eksternal dapat meningkatkan keberhasilan pelaksanaan inovasi.



I.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis:

Melalui penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi bahan referensi serta sumber informasi bagi para peneliti dan pembaca dalam pengembangan ilmu administrasi publik khususnya menyangkut dengan kepemimpinan Organisasi dalam pelaksanaan inovasi layanan publik.

2. Manfaat Praktis:

Dengan dilakukannya penelitian ini maka diharapkan akan memberikan sumbangsih berupa masukan pemikiran dan sebagai bahan evaluasi yang nantinya akan menjadi bahan pertimbangan dalam menyelesaikan permasalahan dan hambatan serta pengambilan keputusan bagi pemerintah daerah pada umumnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

II.1 Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat terkait dengan kecakapan dalam mengendalikan dan mengontrol bawahan agar dapat bekerja dengan penuh kesungguhan dan totalitas. Kepemimpinan menjadi bagian penting dari roda organisasi, baik organisasi masyarakat maupun pemerintah.

Menurut Robbins (2008), kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi anggota tim dalam mencapai visi atau tujuan tertentu. Ini berarti bahwa seorang pemimpin bisa berasal dari dalam kelompok maupun melalui penunjukan resmi. Untuk mencapai efisiensi optimal, organisasi memerlukan kepemimpinan yang kuat serta manajemen yang efektif.

Definisi lainnya menurut Mc Shane dalam (Latifah, 2021) bahwa 'kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberi dampak, mendorong dan memungkinkan orang lain agar berkontribusi pada keefektifan dan kesuksesan organisasi dimana mereka merupakan anggotanya.'

Jerome Greenberg dan Robert A. Baron (2003), mengatakan "*Leadership is the process whereby one individual influences or her group members toward the attainment of defined group or organizational goals*", Kepemimpinan adalah proses di mana seorang individu mempengaruhi anggota kelompoknya u pencapaian tujuan kelompok atau organisasi yang telah ditetapkan.



Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan proses di mana seorang individu mempengaruhi, mendorong, dan menginspirasi anggota tim atau kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepemimpinan efektif dapat muncul dari dalam kelompok atau melalui penunjukan resmi dan memainkan peran penting dalam memastikan efisiensi dan kesuksesan organisasi. Kepemimpinan yang kuat, didukung oleh manajemen yang efektif, adalah kunci untuk mencapai visi dan tujuan bersama, serta untuk memaksimalkan kontribusi dan keterlibatan anggota tim dalam organisasi.

Gerhardt (dalam Markova, 2024) mengemukakan para pemimpin hebat memahami bahwa kepemimpinan dimulai melalui gagasan-gagasan tentang karakteristik dan kepribadian seseorang, mereka melibatkan dan menginspirasi tim mereka untuk mencapai hasil terbaik, dan menciptakan proses kolaboratif yang menentukan kapasitas kepemimpinan dalam organisasi. Sementara kepribadian memainkan peran kunci dalam hubungan antara persepsi dan perilaku seseorang, kepemimpinan juga dapat menghasilkan kepuasan kerja dan kinerja yang lebih baik.

Pada umumnya kepemimpinan dipandang sebagai suatu kegiatan yang berkelanjutan, ditujukan untuk menimbulkan pengaruh pada perilaku orang lain dan pada akhirnya ditujukan pada upaya untuk tujuan organisasi. Selain itu, penekanan pada peran serta dari pengaruh mengimplikasikan bahwa kepemimpinan dapat dipandang sebagai jalan dua arah. Walaupun pemimpin

ya benar-benar mempengaruhi bawahan dengan berbagai cara, para ipin juga dipengaruhi oleh bawahan mereka. Dalam kenyataannya, dikemukakan bahwa kepemimpinan ada hanya dalam hubungan



dengan pengikut. Jadi seseorang tak dapat memimpin tanpa pengikut.

Beberapa pendapat mengenai kepemimpinan :

1. Kepemimpinan merupakan titik pusat dari perubahan
2. Kepemimpinan ialah suatu kepribadian yang memiliki dampak
3. Kepemimpinan ialah seni untuk menjadikan kesesuaian dan kesepakatan
4. Kepemimpinan ialah pelaksanaan pengaruh
5. Kepemimpinan ialah tindakan atau perilaku
6. Kepemimpinan ialah bentuk ajakan
7. Kepemimpinan ialah kaitan kekuatan
8. Kepemimpinan ialah sarana pencapaian tujuan
9. Kepemimpinan ialah suatu hasil dari hubungan
10. Kepemimpinan ialah peranan yang dipisahkan

Kepemimpinan pada organisasi sangatlah penting dikarenakan dalam keterampilan kepemimpinan yang baik dan efektif ditujukan untuk membangun, mendorong dan mengenalkan budaya pada perusahaan yang kuat sehingga dapat memperoleh kesuksesan. Kepemimpinan yang efektif membutuhkan produktivitas, kepuasan kerja, kerjasama kelompok, semangat karyawan dan koordinasi yang baik demi memperoleh tujuan organisasi. Mengembangkan keyakinan pada kepemimpinan merupakan tugas dan tanggung jawab pemimpin.

Dalam kepemimpinan tersebut terdapat komponen yang mendukung di
anya adanya pemimpin, kemampuan pemimpin untuk mendorong
papaian tujuan organisasi, pengikut yaitu orang di bawah otoritas



pemimpin, terdapat arah yang ingin diperoleh, dan terdapat organisasi tempat dimana kepemimpinan tersebut ada.

II.2 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan menunjukkan keterkaitannya yang langsung dengan konteks sosial dalam kehidupan berkelompok atau di dalam setiap instansi, menunjukkan bahwa setiap pemimpin beroperasi dalam dan terpengaruh oleh situasi yang ada. Hal ini menggambarkan bahwa kemampuan seorang pemimpin untuk memahami dinamika sosial, norma, dan nilai-nilai yang ada dalam kelompok atau organisasi sangat penting dalam menentukan keberhasilannya. Pemimpin yang efektif tidak hanya memimpin dari atas, tetapi juga mengintegrasikan diri mereka ke dalam lingkungan sosial tempat mereka berada, memahami serta merespons perubahan dan tantangan yang timbul secara kontekstual.

Veithzal Rivai Zainal & Mulyadi (2013) mengemukakan lima fungsi utama kepemimpinan sebagai berikut:

1. Fungsi Instruksi: Komunikasi satu arah di mana pemimpin memberikan arahan dan instruksi kepada bawahan tanpa banyak dialog.
2. Fungsi Konsultasi: Komunikasi dua arah di mana pemimpin berinteraksi dengan bawahan untuk mendengarkan masukan mereka sebelum membuat keputusan.

Fungsi Partisipatif: Pemimpin memotivasi orang-orang yang dipimpinnya untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaannya.



4. Fungsi Delegasi: Pemimpin memberikan kewenangan kepada bawahan untuk mengambil keputusan, dengan atau tanpa persetujuan dari pimpinan.
5. Fungsi Pengendalian: Mengacu pada keberhasilan atau efektivitas kepemimpinan dalam mengatur dan mengarahkan tim untuk mencapai tujuan organisasi.

II.3 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin, apa yang dikemukakan oleh Hasibuan M (2013), gaya kepemimpinan merupakan salah satu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahan, agar mereka mau bekerja sama dengan produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan yang selama ini diteorikan lebih mengarah bagaimana para pemimpin mampu mempengaruhi para pengikut agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pemimpin oleh pemimpin tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompok.

Menurut Kartono (2011), tipe kepemimpinan meliputi beberapa gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu:



Gaya Kepemimpinan Otoriter: Gaya ini terlihat ketika kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan.

Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, dan bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2. Gaya Kepemimpinan Partisipatif: Gaya ini terlihat ketika dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahannya mengambil keputusan dan membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.
3. Gaya Kepemimpinan Delegatif: Gaya ini terlihat ketika seorang pemimpin memberikan kepercayaan kepada bawahan dalam menyelesaikan tugas karena bawahan tersebut dianggap memiliki kemampuan serta tingkat kematangan yang tinggi. Pemimpin delegatif memberikan kepercayaan kepada bawahan untuk mengambil keputusan dan melaksanakan tugas tanpa perlu pengawasan langsung.
4. Gaya Kepemimpinan Transformasional: Gaya ini terlihat ketika seorang pemimpin mengarahkan dan mengoordinasikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin transformasional juga harus mampu untuk mengubah sebuah ide menjadi realita atau mengubah sebuah konsep menjadi tindakan nyata.
5. Gaya Kepemimpinan Demokratis: Gaya ini terlihat ketika pemimpin memberikan tanggung jawab kepada bawahan, memiliki komunikasi yang baik dengan seluruh pihak, mengambil keputusan bersama, dan memperhatikan perasaan anggotanya dalam bertindak.



ori-teori Kepemimpinan

Fred Luthan (1998) dalam Suherman (2019) mengemukakan ada 4 teori mengenai kepemimpinan yaitu:

1. *Trait Theories of Leadership*

Teori ini berawal dari pendapat bahwa kepemimpinan adalah suatu yang dibawa sejak lahir dan kepemimpinan tidak dapat diciptakan. Teori Great Man menyatakan bahwa seseorang dilahirkan dengan membawa atau tidak membawa sifat kepemimpinan. Meskipun teori *The Great Man* ini membawa pendekatan sikap dalam kepemimpinan, dibawah pengaruh sekolah psikologi perilaku, peneliti mendapatkan fakta bahwa sikap kepemimpinan tidak seluruhnya bawaan lahir, tapi juga dapat diperoleh melalui pembelajaran dan pengalaman.

2. *Group and Exchange Theories of Leadership*

Teori kepemimpinan kelompok didasarkan pada pendekatan psikologi sosial. Disamping itu, teori pertukaran klasik adalah pendekatan yang utama untuk teori ini. Dalam hal ini ada pertukaran positif antara pemimpin dan pengikut. Pendapat C. Barnard yang dikemukakan Fred Luthan 1998 menggambarkan bahwa: *“Exchange theoris propose that group member make contribution at cost to them selves and receive benefit at a cost to the group or other member. Interaction continues because member find the social exchange mutually rewarding.”*Dari pernyataan di atas dikatakan bahwa proses pertukaran terjadi antara *ader* dan *follower*. Para peneliti para psikologi sosial dapat menggunakan teori ini untuk perubahan Negara. Dalam hal ini hubungan antara *follower* dan Leader dapat dikategorikan menjadi 2 model yaitu :



- 1) *Follower's Impact on leader*, Terdapat penelitian penting menggambarkan follower dapat memberikan pengaruh pada pemimpin. Seperti halnya leader mempengaruhi *follower*. Misalnya satu studi menemukan bahwa jika tingkat kinerja karyawan tidak buruk, pemimpin akan cenderung untuk menekan struktur awal. Namun jika sub ordinat melakukan pekerjaan yang baik, pemimpin meningkatkan tekanan. Pada sebuah penelitian laboratorium diperoleh bahwa produktivitas kelompok memiliki dampak yang lebih besar terhadap gaya kepemimpinan daripada dampak gaya kepemimpinan terhadap produktivitas.
- 2) *The Vertical Dyad Linkage Model*, Teori ini menggambarkan pemimpin memberikan perlakuan bawahan dengan berbeda. Pimpinan dan bawahan menggambarkan hubungan dua belah pihak yang saling mempengaruhi perilaku masing-masing. Di samping itu, pimpinan akan berkembang dalam kelompok subordinat dan pemimpin dalam sebuah kelompok yang lebih sulit memperoleh kesepakatan dan membuat pemimpin menjadi pihak yang lebih bertanggung jawab pada kebutuhan anggotanya.

3. *Contingency Theory Leadership*

Teori kontingensi pertama kali diperkenalkan oleh Lawrence dan Lorsch pada tahun (1967), menawarkan pandangan bahwa tidak ada satu pendekatan manajemen yang universal atau terbaik untuk setiap organisasi. Mereka menekankan bahwa strategi, struktur, dan proses organisasi harus disesuaikan dengan kondisi lingkungan yang spesifik untuk mencapai kinerja optimal. Variabel-variabel kunci dalam teori ini



meliputi diferensiasi, yang mengacu pada sejauh mana bagian-bagian dalam organisasi berbeda dalam orientasi dan tugas mereka; integrasi, yaitu sejauh mana bagian-bagian tersebut bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama; ketidakpastian lingkungan, yang mencakup tingkat perubahan dan kompleksitas dalam lingkungan eksternal organisasi; dan adaptasi, yang merupakan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan struktur dan proses internalnya dengan perubahan lingkungan yang berlangsung. Dalam konteks teori kontingensi Lawrence dan Lorsch, kepemimpinan dianggap sebagai kunci untuk menyesuaikan organisasi dengan perubahan lingkungan dan mengembangkan strategi yang sesuai.

Para penganut psikologi sosial mulai menjadikan penelitian, mengenai aspek situasional yang memberikan pengaruh pada peran dan posisi kepemimpinan, skill, perilaku, kinerja dan kepuasan *follower*. Hal ini diperkenalkan oleh Fiedler yang dikenal dengan model "*Fiedler Contingency Model of Leadership Effectiveness*." Model ini mengkaji tentang kaitan antara gaya kepemimpinan dan kondisi yang terjadi. Kondisi-kondisi yang dijelaskan Fiedler mencakup dua dimensi : (1) Kaitan pimpinan anggota adalah variabel pertama yang utama dalam menentukan kondisi; dan (2) Tingkatan struktur tugas ialah faktor kedua yang menentukan kondisi posisi kekuatan pemimpin.

II.5 Konsep Organisasi



Organisasi berasal dari bahasa Yunani *organon*, yang berarti alat. Kata ini masuk ke bahasa Latin, menjadi *organization* dan kemudian ke Prancis (abad ke-14) menjadi *organisation*. Pengertian awalnya tidak

merujuk pada benda atau proses, melainkan tubuh manusia atau makhluk biologis lainnya. Tidak sama dengan alat mekanis, Organon terdiri dari bagian-bagian yang tersusun dan terkoordinasi hingga mampu menjalankan fungsi tertentu secara dinamis. Organon merujuk pada keteraturan atau susunan tertentu yang memungkinkan suatu fungsi dijalankan oleh tubuh atau makhluk hidup, Pengertian ini masih tersisa sampai sekarang. Kata 'organ tubuh', 'organik', serta 'organisme' biasanya selalu mengacu kepada makhluk hidup. Belakangan kata ini dipergunakan untuk menggambarkan penyusunan dan pengelolaan berbagai aktifitas manusia (baik dengan institusi/lembaga maupun tidak), yang bertujuan menjalankan suatu fungsi atau maksud tertentu. Inilah 'Organisasi' dalam pengertian modern merupakan elemen yang amat diperlukan didalam kehidupan manusia (apalagi dalam kehidupan modern). Organisasi membantu kita melaksanakan hal-hal atau kegiatan-kegiatan yang tidak dapat dilaksanakan dengan baik sebagai individu. Manusia adalah makhluk organisasi.

Organisasi menurut Weber (1968) dalam Stoner & Freeman (1995) adalah struktur birokrasi. Organisasi menurut pendapat Wendrich, et al. (1988) adalah proses mendesain kegiatan-kegiatan dalam struktur organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan Sutarto (1995) mendefinisikan organisasi sebagai kumpulan orang, proses pembagian kerja, dan sistem kerjasama atau sistem sosial. Jones (1995) mendefinisikan organisasi sebagai respons terhadap makna nilai-nilai kreatif untuk memuaskan kebutuhan

Organisasi menurut Griffin & Morhead (1996) ialah sekelompok orang kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Akhirnya organisasi



menurut Bamard adalah suatu sistem aktivitas yang dikoordinasikan secara sadar oleh dua orang atau lebih (Astuti et al., 2020).

Organisasi pada dasarnya merupakan tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama, secara rasional dan sistematis, terkendali, dengan memanfaatkan sumber daya (dana, material, lingkungan, metode, sarana, prasarana, data) dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan bersama sehingga masing-masing pihak memperoleh manfaat dan dapat melaksanakan semua program atau perencanaan dengan baik (Haning, 2015).

Karakteristik utama organisasi dapat diringkas sebagai 3-P, yaitu: *Purpose, People, Plan* (Kusdi, 2009). Sesuatu tidak disebut organisasi bila tidak memiliki tujuan (*perpose*) anggota (*people*), dan rencana (*plan*). Dalam aspek “rencana” terkandung semua ciri lainnya, seperti sistem, struktur, desain, strategi, dan proses, yang seluruhnya dirancang untuk menggerakkan unsur manusia (*people*) dalam mencapai berbagai tujuan yang telah ditetapkan. Hampir semua definisi organisasi berbicara tentang ketiga hal ini secara berkaitan.

Mills (2014) mendefinisikan organisasi sebagai “*specific collectivities of people whose activities are coordinated and controlled in and for the achievement of defined goals*” Organisasi adalah kolektivitas khusus manusia yang aktivitas-aktivitasnya terkoordinasi dan terkontrol dalam dan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, C. Argyris, salah seorang tokoh utama yang mewakili pandangan tentang pentingnya pembelajaran

) dalam organisasi, mendefinisikan sebagai strategi besar yang



diciptakan individu-individu dalam rangka mencapai berbagai tujuan yang membutuhkan usaha dari banyak orang.

Lorsch dan Lawrence mendefinisikan organisasi sebagai sistem terbuka yang selalu berinteraksi dengan lingkungannya dan harus mampu menyesuaikan diri dengan tekanan lingkungan yang bervariasi. Mereka menyoroti bahwa sifat-sifat organisasi sangat dipengaruhi oleh lingkungan, pasar, dan teknologi yang diterapkan. Teori ini menitikberatkan pada ketidakpastian yang mengelilingi organisasi dalam lingkungannya dan menggarisbawahi pentingnya organisasi untuk beradaptasi dengan kondisi lingkungan agar tetap relevan dan efektif. Jika organisasi gagal beradaptasi, mereka dapat menghadapi kesulitan dalam beroperasi di lingkungan yang terus berubah dengan cepat dan kompleks (Fiorini, 2018).

Untuk mencapai efektifitas dan efisiensi, suatu organisasi harus memperhatikan beberapa unsur penting yaitu (Winardi, 2003) :

- 1 Manusia (human factor), artinya organisasi baru ada jika ada unsur manusia yang bekerjasama, ada pemimpin dan ada yang dipimpin (bawahan).
- 2 Tempat kedudukan, artinya organisasi baru ada, jika ada tempat kedudukannya.
- 3 Tujuan, artinya organisasi baru ada jika ada tujuan yang ingin dicapai.
- 4 Pekerjaan, artinya organisasi baru ada, jika ada pekerjaan yang akan dikerjakan serta adanya pembagian pekerjaan.

Struktur, artinya organisasi baru ada, jika ada hubungan dan kerja sama antara manusia yang satu dengan yang lainnya.



- 6 Teknologi, artinya organisasi baru ada, jika terdapat unsur teknis.
- 7 Lingkungan (Environment External Social System), artinya organisasi baru ada, jika ada lingkungan yang saling mempengaruhi misalnya ada sistem kerja sama sosial (Hasibuan, M., 2019)

Asas-asas organisasi (Brantas, 2009) menyatakan bahwa terwujudnya suatu organisasi yang baik, efektif, efisien serta sesuai dengan kebutuhan, secara selektif harus didasarkan pada asas-asas (prinsip-prinsip) organisasi sebagai berikut.

1. *Principle of organizational objectives* (asas tujuan organisasi). Menurut asas ini tujuan organisasi harus jelas dan rasional, apakah bertujuan untuk mendapatkan laba (business organization) ataukah untuk memberikan pelayanan (public organization). Hal ini merupakan bagian penting dalam menentukan struktur organisasi.
2. *Principle of unity of objective* (asas kesatuan tujuan). Menurut asas ini, di dalam suatu organisasi (perusahaan) harus ada kesatuan tujuan yang ingin dicapai. Organisasi secara keseluruhan dan tiap-tiap bagiannya harus berusaha untuk mencapai tujuan tersebut. Organisasi akan kacau, jika tidak ada kesatuan.
3. *Principle of unit of command* (asas kesatuan pemerintah). Menurut asas ini hendaknya setiap bawahan menerima perintah ataupun memberikan pertanggungjawaban hanya kepada satu orang atasan, tetapi seorang atasan dapat memerintah beberapa orang bawahan.



Principle of the span of management (asas rentang kendali). Menurut asas ini, seorang manajer hanya dapat memimpin secara efektif sejumlah bawahan tertentu, misalnya 3 sampai dengan 9 orang.

Jumlah bawahan ini tergantung kecakapan dan kemampuan manajer bersangkutan.

5. *Principle of delegation authority* (asas pendelegasian wewenang)
Menurut asas ini, hendaknya pendelegasian wewenang dari seorang atau sekelompok orang kepada orang lain jelas dan efektif, sehingga ia mengetahui wewenangnya.
6. *Principle of party of authority and responsibility* (asas keseimbangan wewenang dan tanggung jawab). Menurut asas ini, hendaknya wewenang dan tanggung jawab harus seimbang, Wewenang yang didelegasikan dengan tanggungjawab yang timbul karenanya harus sama besarnya, hendaknya wewenang yang didelegasikan tidak meminta pertanggungjawaban yang lebih besar dari wewenang itu sendiri atau sebaliknya. Misalnya, jika wewenang sebesar X, tanggung jawabnya pun harus sebesar X pula.
7. *Principle of responsibility* (asas tanggung jawab). Menurut asas ini, hendaknya pertanggungjawaban dari bawahan terhadap atasan harus sesuai dengan garis wewenang (line authority) dan pelimpahan wewenang. Seseorang hanya bertanggung jawab kepada orang yang melimpahkan wewenang tersebut.
8. *Principle of departmentation (principle of division of work)* atau asas pembagian kerja. Menurut asas ini, pengelompokkan tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan, atau kegiatan-kegiatan yang sama ke dalam satu unit kerja (department) hendaknya didasarkan atas eratnya hubungan pekerjaan tersebut.



9. *Principle of personnel placement* (asas penempatan persoalia). Menurut asas ini, hendaknya penempatan orang-orang pada setiap jabatan harus didasarkan atas kecakapan, keahlian dan keterampilannya (the right men, in the right job); mismanajemen penempatan harus didasarkan efektivitas organisasi yang optimal memerlukan penempatan karyawan yang tepat. Untuk itu harus dilakukan seleksi yang objektif dan berpedoman atas job specification dari jabatan yang akan diisinya.
10. *Principle of scalar chain* (asas jenjang berangkai). Menurut asas ini, hendaknya saluran perintah/wewenang dari atas kebawah harus merupakan mata rantai vertical yang jelas dan tidak terputus-putus serta menempah jarak terpendek. Sebaliknya pertanggungjawaban dari bawahan ke atasan juga melalui mata rantai vertical, jelas dan menempuh jarak terpendeknya. Hal ini penting karena dasar organisasi fundamental adalah rangkaian wewenang dari atas ke bawah; tindakan dumping hendaknya dihindarkan.
11. *Principle of efficiency* (asas efisiensi). Menurut asas ini, suatu organisasi dalam mencapai tujuannya harus dapat mencapai hasil yang optimal dengan pengorbanan yang minimal.
12. *Principle of continuity* (asas kesinambungan). Menurut asas ini organisasi harus mengusahakan cara-cara untuk menjamin kelangsungan hidupnya.
13. *Principle of coordination* (asas koordinasi). Asas ini merupakan tindak lanjut dari asas-asas organisasi lainnya. Koordinasi dimaksudkan untuk



mensinkronkan dan mengintegritaskan segala tindakan, supaya terarah kepada sasaran yang ingin dicapai.

Tanda-tanda (ciri-ciri) organisasi yang baik dan efektif, antara lain adalah:

1. Tujuan organisasi itu jelas dan realistis
2. Pembagian kerja dan hubungan pekerjaan antar unit-unit, sub-sub sistem atau bagian-bagian harus baik dan jelas.
3. Organisasi itu harus menjadi alat dan wadah yang efektif dalam mencapai tujuan.

Organisasi dapat berjalan dengan baik dan sukses menurut Lorsch dan Lawrence merumuskan tujuannya dengan mempertimbangkan fasilitas lingkungan secara konsisten. Dengan kata lain, dalam pandangan Lorsch dan Lawrence, terdapat hubungan ketergantungan dalam suatu kondisi lingkungan yang dihadapinya. Sebagai hasil dari hubungan ketergantungan tersebut adalah terjadinya diferensiasi dari berbagai bagian dari organisasi. Jadi, kondisi lingkungan menjadi faktor yang menentukan dalam pengambilan keputusan mengenai bagaimana struktur organisasi akan disusun.

II.6 Konsep Inovasi

Berdasarkan pergeseran paradigma sampai pada paradigma kelima (terakhir) tahun 1970-sekarang yang disebut sebagai Administrasi Negara, Henry N, 1988 dalam (Ahmad, 2018) mengupas konsep inovasi sebagai salah satu



lari teori organisasi. Henry mengemukakan bahwa kemampuan untuk lakukan perubahan, inovasi, peningkatan, adaptasi sangat penting dalam untuk kehidupan organisasi. Perubahan dalam organisasi sangat

dipengaruhi tiga faktor: (a) teknologi organisasi, (b) lingkungan organisasi (tugas dan fungsi),(c) interaksi manusia dengan teknologi lingkungan.

Menurut (Rogers, 2003), menjelaskan bahwa inovasi adalah sebuah ide, praktek, atau objek yang dianggap baru oleh individu satu unit adopsi lainnya. Pengertian dari Rogers ini menunjukkan bahwa inovasi dapat merupakan sesuatu yang berwujud (tangible) maupun sesuatu yang tidak berwujud (intangible).

Robbins (2007) mengatakan bahwa inovasi adalah jenis perubahan yang lebih khusus. Inovasi (*innovation*) merupakan gagasan baru yang diterapkan untuk memperbaiki suatu produk atau proses,atau layanan. Definisi inovasi menurut Robbins tersebut lebih menfokuskan pada tiga hal utama yaitu:

- 1) Gagasan Baru,yaitu adanya gagasan baru (*new ideas*) dari suatu olah piker dalam mengamati suatu fenomena yang sedang terjadi. Gagasan baru ini bisa berupa penemuan (*invention*) dari suatu gagasan pemikiran,ide,sistem,sampai pada kemungkinan gagasan yang mengkristal.
- 2) Produk dan Jasa,yaitu hasil langkah lanjutan dari adanya gagasan baru yang ditinjau lanjuti dengan berbagai aktivitas, kajian, penelitian, dan percobaan sehingga melahirkan konsep yang lebih konkrit,dalam bentuk produk dan atau jasa yang siap dikembangkan dan diimplementasikan.
- 3) Upaya perbaikan, adalah usaha sistematis untuk melakukan penyempurnaan dan melakukan perbaikan (*improvement*) yang terus menerus sehingga buah inovasi itu bisa dirasakan manfaatnya.



Dalam terminology umum, Inovasi adalah satu ide kreatif dimana diimplementasikan untuk menyelesaikan tekanan dari suatu masalah, atau tindakan penerimaan dan pengimplemtasian cara baru untuk mencapai suatu hasil dan/atau pelaksanaan suatu pekerjaan. Inovasi dalam manajemen sector public juga dapat didefinisikan sebagai pengembangan desain kebijakan baru dan standard operasi baru yang dihasilkan oleh organisasi yang ditujukan kepada masalah kebijakan publik. Jadi, Inovasi dalam administrasi publik adalah efektivitas, kreativitas dan jawaban terhadap masalah baru atau jawaban baru terhadap masalah-masalah lama. Sebuah inovasi tidaklah harus merupakan solusi yang sempurna atau berupa penyelesaian akhir, tetapi suatu solusi terbuka yang dapat ditransformasi oleh mereka yang mengadopsi (Sangkala, 2013).

Halvorsen (2005) menekankan dua hal penting dari inovasi, yaitu : (1) Sifat kebaruan (novelty) dari sebuah produk, (2) Bahwa inovasi berhubungan dengan proses pencarian aplikasi komersial di sector bisnis.

Thomas, Hutauruk (2010) mengemukakan inovasi sangat ditentukan oleh kapasitas pemerintah daerah. Inovasi yang telah dilakukan oleh pemerintah daerah yaitu inovasi institusi, inovasi proses dan inovasi konsep yang berfokus pada pusat pelayanan publik.

Berdasarkan dari berbagai definisi inovasi yang dikemukakan oleh para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa inovasi adalah suatu konsep baru yang hadir untuk menyelesaikan masalah yang ada baik itu berupa ide, gagasan, praktik, atau objek yang diciptakan oleh individu atau kelompok

gkungan tertentu.

vasi Sektor Publik



Sektor publik memerlukan inovasi untuk memenuhi kebutuhan masyarakat secara umum. Dalam prakteknya sektor publik berinovasi bukan dalam survival namun lebih untuk menjaga kepentingan publik.

Bartos dalam (Rais, 2024) memahami inovasi dalam sektor publik sebagai perubahan dalam kebijakan atau praktek manajemen yang menghasilkan peningkatan dalam layanan atau output kualitas atau kuantitas oleh organisasi. Dalam konteks lebih spesifik.

“Innovation should be a core activity of the public sector: it helps public service to improve performance and increase public value; respond to the expectation of citizens and adapt to the needs of users; increase service efficiency and minimise costs.”

Makna dari pernyataan Mulgan dan Albury (2003) di atas adalah inovasi seharusnya menjadi inti dari seluruh aktivitas di sector publik. Inovasi dapat membantu meningkatkan kinerja pelayanan dan nilai-nilai public. Inovasi berarti meningkatkan daya tanggap terhadap harapan warga dan kebutuhan para pengguna layanan. Juga inovasi dapat menumbuhkan efisiensi dan mengurangi biaya. Mulgan dan Albury (2003) juga menyebutkan beberapa alasan mengapa sektor publik harus melakukan harus melakukan inovasi. Beberapa alasan tersebut meliputi :

1. Inovasi dilakukan untuk merespon secara lebih efektif perubahan dalam kebutuhan dan ekspektasi publik yang terus meningkat.
2. Untuk memasukkan unsur biaya dan untuk meningkatkan efisiensi;
3. Untuk memperbaiki penyelenggaraan pelayanan publik, termasuk dibagian-bagian dimasa lalu yang hanya mengalami sedikit kemajuan.



4. Untuk mengkapitalisasi penggunaan ICT secara penuh, karena hal ini telah terbukti meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam penyelenggaraan pelayanan.

Hartley (Ahmad, 2018) mengidentifikasi jenis-jenis inovasi utama diantaranya :

1. *Product Innovation* (Inovasi Produk), inovasi baru, misalnya instrumentasi baru di Rumah Sakit.
2. *Service Innovations* (Inovasi Layanan),inovasi cara-cara baru dalam pemberian layanan yang diberikan kepada pengguna, misalnya pengenalan bentuk format pajak online.
3. *Process Innovation* (Inovasi Proses), cara-cara baru dimana proses organisasi dirancang, misalnya rekayasa ulang proses bisnis.
4. *Position Innovation* (Inovasi Posisi), konteks baru bagi pengguna, misalnya koneksi pelayanan bagi orang-orang muda.
5. *Strategic Innovation* (Inovasi Strategis), tujuan baru atau tujuan organisasi seperti kebijakan komunitas, yayasan Rumah Sakit.
6. *Governance Innovation* (Inovasi di Pemerintahan), bentuk-bentuk baru dalam pengaturan warga, seperti forum lembaga demokrasi.
7. *Rhetorical Innovation* (Inovasi Retoris), penggunaan bahasa baru atau konsep baru, misalnya konsep mengatasi kemacetan di kota.

Halvorsen (dalam Ahmad, 2018) membagi tipologi inovasi di sektor publik kedalam enam kelompok, diantaranya :

1. *A new or improved service* (Pelayanan baru atau Pelayanan yang diperbaiki), misalnya kesehatan dirumah.

Process innovation (inovasi proses), misalnya perubahan dalam proses penyediaan Pelayanan atau produk.



3. *Administrative innovation* (inovasi administratif), misalnya penggunaan instrumen kebijakan baru sebagai hasil dari perubahan kebijakan.
4. *System innovation* (inovasi sistem), adalah sistem baru atau perubahan mendasar dari sistem yang ada dengan mendirikan organisasi baru atau bentuk baru kerjasama dan interaksi.
5. *Conceptual innovation* (inovasi konseptual), adalah perubahan dalam outlook, seperti misalnya manajemen air terpadu atau *mobility leasing*
6. *Radical change of rationality* (perubahan radikal), yang dimaksud adalah pergeseran pandangan umum atau mental matriks dari pegawai instansi pemerintah.

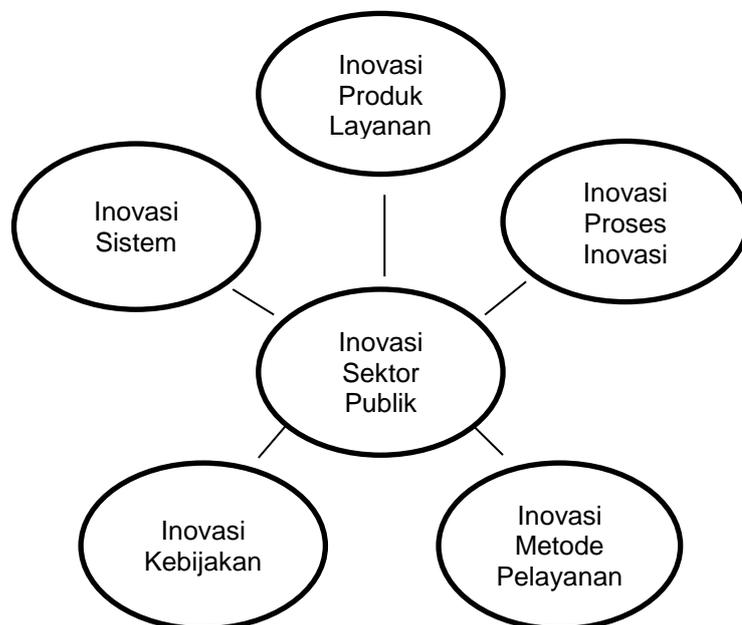
Mulgan dan Albury dalam Ahmad (2018:85) menyebutkan lebih lanjut bahwa ada tiga tingkat inovasi yakni terdiri dari: (1) inovasi incremental, (2) inovasi radikal, dan (3) inovasi transformatif/sistematis. Ketiga jenis inovasi tersebut berasal dari tingkatan yang berbeda (lokal, organisasi, nasional) yang diciptakan oleh lembaga pemerintah yang mengejar tiga bidang kebijakan terkait inovasi. yaitu :

- a. Inovasi kebijakan: arah dan upaya kebijakan baru,
- b. Inovasi dalam proses pengambilan keputusan,
- c. Kebijakan untuk mempercepat inovasi dan gabungan,
- d. Inovasi top-down dimana perubahan spesifik didorong melalui penerapan sistem dengan preskripsi, regulasi dan dukungan, serta inovasi bottom-up dimana pemerintah memberikan kemungkinan dan memfasilitasi pengembangan dan penggabungan (penyebaran) inovasi dari organisasi atau jaringan dalam system.



Tipologi inovasi menurut Muluk (dalam Ahmad, 2018) disektor publik juga dapat meliputi :

- 1 Layanan Inovasi produk berasal dari perubahan bentuk dan desain suatu produk atau jasa.
- 2 Inovasi proses layanan, yaitu inovasi yang mengacu pada kombinasi perubahan organisasi, prosedur, dan kebijakan yang dihasilkan dari gerakan pembaruan kualitas yang berkelanjutan.
- 3 Inovasi dalam metode layanan, yaitu perubahan baru dalam cara pelanggan berinteraksi, atau cara baru dalam memberikan layanan.
- 4 Inovasi kebijakan, yaitu inovasi yang berkaitan dengan visi, misi, tujuan, dan strategi baru, disertai alasan untuk menyimpang dari kenyataan yang ada.
- 5 Inovasi sistem. Ini termasuk cara baru dan yang diperbarui untuk berinteraksi dengan aktor lain: perubahan pemerintah. Indikator keberhasilan inovasi ini adalah ketika para pemangku kepentingan menyadari bahwa organisasi dapat diproses dengan lebih mudah, lebih nyaman, dan lebih cepat.



Gambar II.1 Tipologi Inovasi Sektor Publik

Sumber : Ahmad, (2018:86)

II.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini berusaha untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan kunci terkait dengan Kepemimpinan OPD dalam Pelaksanaan Inovasi di Kabupaten Pangkep, serta menganalisis berbagai faktor yang berkontribusi terhadap fenomena. Sebelum melakukan penelitian ini, penting untuk memahami konteks dan dasar dari penelitian-penelitian sebelumnya yang telah memberikan kontribusi signifikan terhadap bidang studi ini. Dengan demikian, pada bagian ini, akan dibahas penelitian-penelitian terdahulu yang relevan sebagai landasan bagi penelitian ini.

Tabel II.2 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Penulis dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian Terdahulu	Relevansi	Perbedaan
1.	Dwi Sandy Trang (2013) Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan	Berdasarkan hasil penelitian, terlihat bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, meskipun pengaruh tersebut tidak terlalu kuat atau signifikan secara statistik. Di sisi lain, budaya organisasi terbukti memiliki dampak yang lebih jelas, memberikan pengaruh positif dan	Terdapat relevansi pada aspek adaptasi kepemimpinan terhadap situasi organisasi, yang juga menjadi sorotan dalam penelitian Trang. Penelitian Trang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan	Penelitian saya yang berjudul "Kepemimpinan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dalam Pelaksanaan Inovasi di Kabupaten Pangkep" memiliki fokus pada peran



		<p>signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, kombinasi antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar gaya kepemimpinan di Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara lebih fleksibel dan disesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi saat ini untuk mencapai hasil yang optimal.</p>	<p>fleksibel dan budaya organisasi yang mendukung berpengaruh positif terhadap kinerja, yang dapat menjadi referensi penting untuk memperkaya analisis Anda terkait faktor pendukung keberhasilan inovasi di OPD.</p>	<p>kepemimpinan dalam mendukung implementasi inovasi di sektor publik, menggunakan teori kontingensi Lawrence yang menekankan pentingnya adaptasi kepemimpinan terhadap kondisi lingkungan. Penelitian ini berbeda dengan studi Dwi Sandy Trang (2013) yang membahas pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara</p>
2.	<p>Inten Suweno Anugraha (2016)</p> <p>Implementasi Inovasi Kebijakan Program Pindu Di</p>	<p>Implementasi Kebijakan Program PINDU telah berjalan sesuai dengan aturan standard operasional prosedur (SOP) PINDU. Namun, dalam implementasi sosialisasi program kepada masyarakat masih kurang. dan Inovasi kebijakan program PINDU dari faktor</p>	<p>Terdapat relevansi antara kedua penelitian ini, terutama pada aspek implementasi inovasi. Penelitian Anugraha menunjukkan bahwa faktor komunikasi dan keterbukaan kepada</p>	<p>Dari segi perbedaan, penelitian penulis berfokus pada peran kepemimpinan OPD dalam pelaksanaan inovasi, menyoroti bagaimana pemimpin menyesuaikan gaya</p>



struktur sudah berjalan sesuai dengan beberapa indikator inovasi dari segi faktor struktur namun masih terdapat beberapa indicator yang kurang dan masih perlu ditingkatkan yakni komunikasi dan keterbukaan kepada masyarakat dalam bentuk sosialisasi kehadiran program sebagai penyalur aspirasi masyarakat.

masyarakat melalui sosialisasi adalah elemen penting dalam keberhasilan inovasi. Hal ini sejalan dengan penelitian peneliti yang dapat mengkaji bagaimana kepemimpinan OPD memastikan komunikasi efektif dan keterbukaan dalam mendukung pelaksanaan inovasi. Temuan Anugraha tentang hambatan implementasi juga dapat menjadi rujukan untuk membandingkan faktor-faktor serupa dalam inovasi di Kabupaten Pangkep.

kepemimpinan mereka dengan situasi dan tantangan yang dihadapi untuk memastikan keberhasilan implementasi inovasi. Sementara itu, penelitian Anugraha lebih menekankan pada implementasi kebijakan inovasi tertentu, yaitu Program PINDU, dengan melihat keberhasilan implementasi berdasarkan kesesuaian dengan prosedur operasional dan faktor-faktor struktural yang mendukung inovasi. Penelitian penulis memiliki cakupan yang lebih luas terkait dimensi kepemimpinan, sedangkan Anugraha berfokus pada evaluasi



				program spesifik.
3.	Sukmadi (2021) Implemetasi Sistem Inovasi Terhadap Kinerja Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan	Secara keseluruhan implementasi Inovasi Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan belum optimal,hal ini ditunjukkan dengan partisipasi dari perangkat Daearah dalam membuat inovasi-inovasi daerah. Dimana sebagian perangkat daerah memandang perlu berinovasi namun secara teknis perlakuan untuk berinovasi kurang mampu menemukan terobosan-terobosan inovasi baru mengingat anggapan selama ini perangkat daerah tersebut menyatakan bahwa inovasi itu harus yang berkaitan dengan teknologi dan memiliki anggaran yang besar.	Penelitian Sukmadi relevan karena mengungkap hambatan implementasi inovasi, seperti persepsi sempit tentang inovasi dan kurangnya partisipasi perangkat daerah, yang juga dapat menjadi tantangan dalam konteks Kabupaten Pangkep. Temuan tersebut dapat memperkaya analisis penulis dengan mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan OPD di Pangkep dapat mengatasi persepsi negatif, meningkatkan partisipasi, dan mendorong pelaksanaan inovasi yang lebih efektif.	Penelitian penulis berfokus pada peran kepemimpinan OPD dalam memastikan keberhasilan pelaksanaan inovasi, sementara Sukmadi lebih menyoroti implementasi inovasi secara keseluruhan dan kendala yang dihadapi perangkat daerah dalam menciptakan terobosan baru, seperti anggapan bahwa inovasi memerlukan teknologi canggih dan anggaran besar.
4		Pelaksanaan inovasi dikota padang sudah cukup baik,namun	Penelitian Haira Zulfia et al. menekankan	Penelitian penulis berfokus pada

	<p>Rosika, Syamsir, Aldri Frinaldi (2023)</p> <p>Implementasi Kebijakan Inovasi Daerah Dalam Peningkatan Kinerja Organisasi Pada Pemerintah Kota Padang</p>	<p>dengan masih kurangnya perhatian dari semua satakeholder baik dari walikota, sekda maupun dari pimpinan OPD dan juga pimpinan harus menyediakan anggaran yang dapat mendukung munculnya inovasi baru, serta ketegasan pemimpin agar memaksimalkan berjalannya kebijakan dan melakukan evaluasi terhadap inovasi yang telah dilaksanakan guna mendukung kinerja pegawai dan kinerja organisasi itu sendiri.</p>	<p>pentingnya dukungan anggaran, ketegasan, dan evaluasi sebagai elemen kunci keberhasilan implementasi inovasi, yang dapat memberikan wawasan bagi penelitian penulis dalam menilai bagaimana kepemimpinan OPD di Pangkep menangani kebutuhan sumber daya dan evaluasi inovasi.</p>	<p>kepemimpinan OPD secara spesifik dalam konteks Kabupaten Pangkep dan menggunakan pendekatan kontingensi untuk mengeksplorasi bagaimana adaptasi pemimpin mendukung inovasi. Sementara itu, penelitian Haira Zulfia et al. menyoroti pelaksanaan kebijakan inovasi secara lebih umum, dengan fokus pada dukungan stakeholder, termasuk wali kota dan pimpinan OPD, serta pentingnya evaluasi untuk meningkatkan kinerja organisasi.</p>
5.	<p>Hidayat, et. al (2023)</p> <p>Kepemimpinan</p> 	<p>Kepemimpinan inovatif Kepala Dinas Kesehatan Kota Semarang berhasil dalam mewujudkan inovasi pelayanan publik sesuai kerangka kerja critical success factors (CSFs). Penelitian</p>	<p>Penelitian Hidayat et al. relevan dalam menunjukkan bagaimana pola pikir visioner dan pendekatan inovatif,</p>	<p>Penelitian Hidayat et al. membahas peran kepemimpinan inovatif dalam konteks Dinas Kesehatan Kota</p>

Pubk Di Dinas Kesehatan Kota Semarang	menunjukkan bahwa pendekatan inovatif, seperti program TEPA SELIRA yang mencakup transfer knowledge, kuis inovasi, serta monitoring dan evaluasi, menjadi faktor unik yang mendorong budaya inovasi di organisasi ini. Hasil analisis juga mengungkapkan pola pikir visioner, komitmen bersama, serta lingkungan kerja yang mendukung nilai optimisme dan inovasi.	seperti program TEPA SELIRA, dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung budaya inovasi. Hal ini sejalan dengan tujuan penelitian Penulis dalam mengeksplorasi faktor-faktor kepemimpinan yang berkontribusi terhadap keberhasilan pelaksanaan inovasi di Pangkep.	Semarang dengan pendekatan critical success factors (CSFs), menonjolkan keberhasilan inovasi melalui budaya kerja yang mendukung dan pola pikir visioner.
---------------------------------------	--	--	---

Perbedaan yang paling mendasar pada penelitian ini dengan penelitian-penelitian di atas yaitu penggunaan teori kontingensi dari Lawrence dan Lorsch dalam menganalisis kepemimpinan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dalam pelaksanaan inovasi di Kabupaten Pangkep. Penelitian ini menyoroti bagaimana struktur organisasi, melalui variabel diferensiasi, integrasi, ketidakpastian lingkungan, dan adaptasi, mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan inovasi.

II.9 Kerangka Pikir

Organisasi adalah struktur sosial yang dirancang untuk mencapai tujuan melalui koordinasi dan pengaturan aktivitas. Di Kabupaten Pangkep, telah menjadi bagian integral dari strategi untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kinerja pemerintah daerah. Namun, tantangan utama yang



dihadapi adalah memastikan bahwa inovasi-inovasi tersebut dapat berlanjut dan memberikan manfaat yang diharapkan.

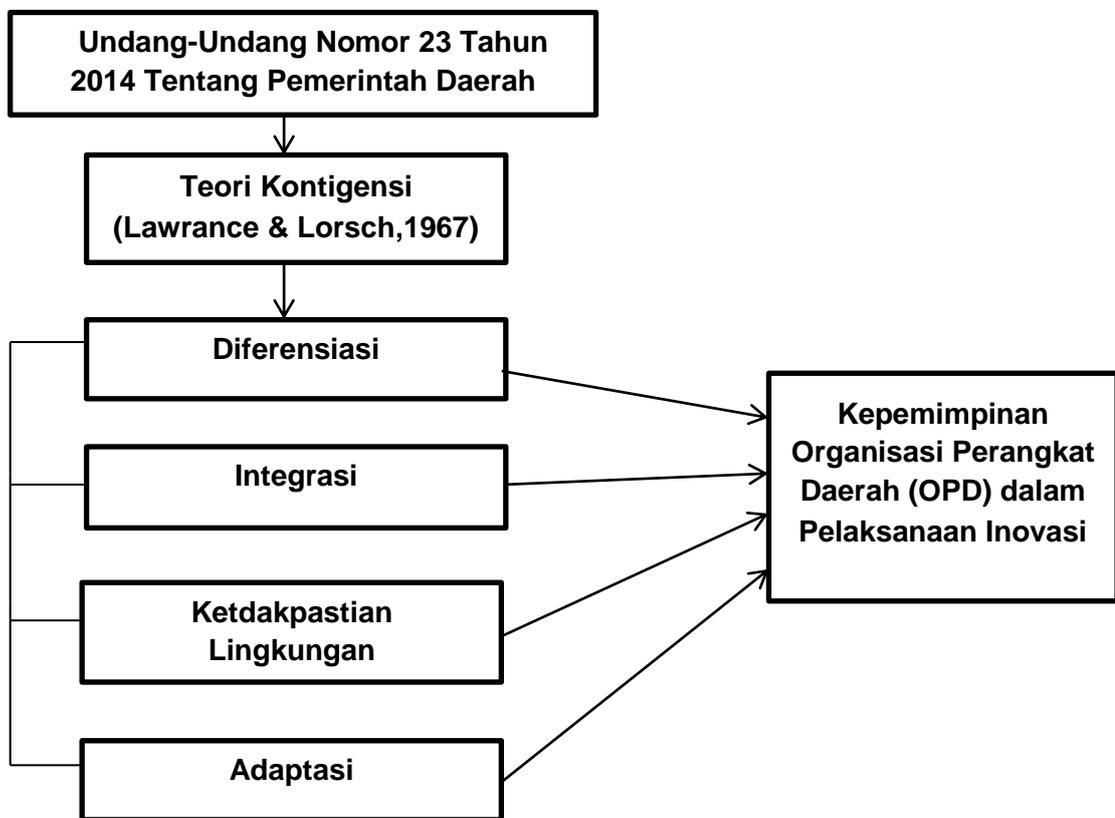
Untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keberlanjutan inovasi di Kabupaten Pangkep, teori kontingensi Lawrence dan Lorsch (1967) dapat diterapkan. Teori ini menyatakan bahwa efektivitas organisasi bergantung pada sejauh mana struktur dan proses internal disesuaikan dengan tuntutan lingkungan eksternal. Dalam konteks OPD di Kabupaten Pangkep, keberhasilan pelaksanaan inovasi dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola diferensiasi, integrasi, ketidakpastian lingkungan, dan adaptasi. Pemimpin OPD harus dapat mengelola perbedaan orientasi antarunit kerja, mendorong kolaborasi, serta beradaptasi dengan dinamika masyarakat dan perubahan regulasi. Selain itu, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 memberikan dasar hukum bagi inovasi yang responsif terhadap kebutuhan publik, yang memperkuat peran kepemimpinan OPD dalam menjaga keberlanjutan inovasi.

Lawrence dan Lorsch (1967) menekankan empat variabel utama yang menjadi kunci dalam teori kontingensi mereka:

1. Differentiation (Diferensiasi): Tingkat di mana unit-unit dalam organisasi berbeda dalam hal tujuan, tugas, dan orientasi.
2. Integration (Integrasi): Kualitas penyelarasan dan koordinasi antara unit-unit yang terdiferensiasi dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama.



3. Environmental Uncertainty (Ketidakpastian Lingkungan): Tingkat ketidakpastian dan perubahan dalam lingkungan eksternal yang dihadapi oleh organisasi.
4. Adaptation (Adaptasi): Proses di mana organisasi menyesuaikan struktur dan proses internal mereka dengan tuntutan lingkungan eksternal.



Gambar II.2 Kerangka Pikir

II.10 Deskripsi Fokus Penelitian



Penelitian ini berfokus pada Kepemimpinan Organisasi Perangkat Daerah dalam melaksanakan inovasi di Kabupaten Pangkep dengan menggunakan pendekatan teori kontingensi Lawrence dan Lorsch. Teori ini

menekankan pentingnya memperhatikan variabel diferensiasi, integrasi, ketidakpastian lingkungan, dan adaptasi dalam memahami efektivitas organisasi.

Fokus penelitian ini mencakup:

- 1. Differentiation (Diferensiasi)** : Mengacu pada tingkat perbedaan antara unit-unit dalam organisasi terkait tujuan, tugas, dan orientasi. Di Kabupaten Pangkep, unit-unit pemerintah mungkin memiliki fokus dan pendekatan yang berbeda dalam mengimplementasikan inovasi, tergantung pada kebutuhan dan kondisi spesifik mereka. dengan tujuan mengevaluasi bagaimana para pemimpin OPD mengelola perbedaan antara unit-unit organisasi terkait tujuan, tugas, dan orientasi inovasi. Penelitian akan melihat bagaimana pemimpin menyeimbangkan dan menyelaraskan perbedaan ini untuk mendukung pelaksanaan inovasi.
- 2. Integration (Integrasi)** : Integrasi mengacu pada kualitas penyelarasan dan koordinasi antara unit-unit yang terdiferensiasi dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks pemerintahan, kolaborasi yang efektif antar berbagai unit dapat memastikan bahwa inovasi diimplementasikan secara optimal dan berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi peran kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas koordinasi dan penyelarasan antar unit-unit yang berbeda dalam Organisasi Perangkat Daerah (OPD), sehingga mendukung kesuksesan pelaksanaan inovasi.
- 3. Environmental Uncertainty (Ketidakpastian Lingkungan)** : Mengacu pada tingkat ketidakpastian dan perubahan dalam lingkungan eksternal yang dihadapi oleh organisasi. Di Pangkep, perubahan regulasi pemerintah, kondisi ekonomi, dan tekanan pasar dapat mempengaruhi



keberlanjutan inovasi, dengan tujuan menilai bagaimana para pemimpin Organisasi Perangkat Daerah (OPD) mengatasi ketidakpastian dan perubahan dalam lingkungan eksternal yang mempengaruhi pelaksanaan inovasi. Penelitian akan mengeksplorasi kemampuan pemimpin dalam mengidentifikasi, mengantisipasi, dan merespons perubahan lingkungan.

- 4. Adaptation (Adaptasi)** : Mengacu pada kemampuan organisasi untuk menyesuaikan struktur dan proses internal mereka dengan tuntutan lingkungan eksternal. Kemampuan adaptasi yang baik dapat membantu organisasi di Pangkep untuk mempertahankan dan mengembangkan inovasi mereka meskipun menghadapi tantangan lingkungan, dengan tujuan menganalisis kemampuan pemimpin Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dalam menyesuaikan struktur dan proses internal organisasi dengan tuntutan lingkungan eksternal untuk mendukung pelaksanaan inovasi. Penelitian akan melihat bagaimana pemimpin mengarahkan perubahan internal untuk memastikan keberhasilan inovasi dalam menghadapi tantangan eksternal.

