

## **MEMBANGUN BUDAYA INOVATIF DI ORGANISASI PUBLIK : STRATEGI DAN TANTANGANNYA**

Muhammad Afdhal Arrazak<sup>1</sup>, Aldri Frinaldi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi S2 Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Padang

<sup>1</sup>muhammadafdhalarrazak@gmail.com

### **ABSTRACT**

*In facing the development of the era and the increasingly complex needs of society, public organizations need to build an innovative culture so that they can be more responsive and adaptive. This article aims to describe the strategies and challenges in building an innovative culture in public organizations. The method used in this study is a library research by collecting data from various reading materials that are relevant to the topic and objectives of the study. The results of this study indicate that there are several strategies that can be carried out in building an innovative culture in public organizations, namely leadership that encourages innovation, a collaborative work environment and awards and incentives for innovation. In addition to strategies, there are also several challenges in building an innovative culture in public organizations including rigid bureaucracy, resistance to change and limited resources and support.*

*Keywords : innovative culture, public organizations, strategies and challenges*

### **ABSTRAK**

Dalam menghadapi perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks maka organisasi publik perlu membangun budaya inovatif sehingga dapat lebih responsif dan adaptif. Artikel ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana strategi dan tantangan dalam membangun budaya inovatif di organisasi publik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan (Library research) dengan pengumpulan data dari berbagai bahan bacaan yang relevan dengan topik dan tujuan penelitian. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwasanya terdapat beberapa strategi yang dapat dilakukan dalam membangun budaya inovatif dalam organisasi publik yaitu kepemimpinan yang mendorong inovasi, lingkungan penciptaan kerja kolaboratif dan penghargaan dan insentif atas inovasi. Selain strategi juga terdapat beberapa tantangan dalam membangun budaya inovatif di organisasi publik meliputi birokrasi yang kaku, resistensi terhadap perubahan dan keterbatasan sumber daya dan dukungan.

*Kata Kunci : budaya inovatif, organisasi publik, strategi dan tantangannya*

#### **A. Pendahuluan**

Di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat ini, organisasi publik dituntut untuk lebih adaptif dan responsif dalam

menghadapi perubahan. Inovasi menjadi kunci utama dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik. Namun, inovasi tidak hanya berkaitan dengan

teknologi atau produk baru, tetapi juga melibatkan transformasi budaya organisasi yang mendukung kreativitas dan keberanian untuk mengambil risiko. Membangun budaya inovatif di organisasi publik menjadi tantangan sekaligus kebutuhan mendesak untuk mencapai kinerja yang unggul (Putri & Frinaldi, 2024).

Budaya inovatif didefinisikan sebagai seperangkat nilai, norma, dan perilaku yang mendorong dan memfasilitasi penciptaan serta penerapan ide-ide baru dalam operasional organisasi (Putri & Frinaldi, 2024). Lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, pembelajaran, dan eksperimen menjadi ciri khas dari budaya ini. Penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi budaya inovatif sangat bergantung pada kepemimpinan yang visioner, struktur organisasi yang fleksibel, dan dukungan teknologi yang memadai (Wardana & Frinaldi, 2024).

Strategi untuk membangun budaya inovatif melibatkan berbagai pendekatan, seperti pengembangan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan pemberdayaan,

penerapan struktur organisasi yang mendukung kolaborasi lintas unit, serta pemanfaatan teknologi digital untuk mempercepat proses inovasi (Jotaba et al, 2022 ; Xia et al., 2024). Selain itu, penting juga untuk menciptakan sistem penghargaan yang adil dan transparan guna memotivasi pegawai dalam berinovasi. Organisasi yang berhasil mengintegrasikan strategi-strategi ini cenderung lebih mampu beradaptasi dengan perubahan dan meningkatkan kualitas layanan publik.

Meskipun demikian, implementasi budaya inovatif di sektor publik tidak lepas dari berbagai tantangan. Resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya, dan struktur birokrasi yang kaku seringkali menjadi hambatan utama. Kurangnya insentif untuk berinovasi dan minimnya dukungan dari pimpinan dapat menghambat upaya membangun budaya inovatif (Vanny et al., 2024). Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang komprehensif dan partisipatif dalam mengatasi tantangan-tantangan tersebut.

Artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam strategi-strategi efektif dalam membangun

budaya inovatif di organisasi publik serta mengidentifikasi tantangan-tantangan yang mungkin dihadapi. Dengan pendekatan studi kepustakaan, artikel ini menyajikan sintesis dari berbagai literatur terkini guna memberikan wawasan dan rekomendasi praktis bagi para pemangku kebijakan dan praktisi di sektor publik yang berkomitmen terhadap transformasi organisasi melalui inovasi.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Fokus utama penelitian ini adalah untuk menggali strategi yang digunakan dalam membangun budaya inovatif di organisasi publik serta mengidentifikasi tantangan-tantangan yang muncul dalam proses tersebut. Data dikumpulkan dari berbagai sumber sekunder seperti artikel jurnal ilmiah, buku, laporan penelitian, dan dokumen kebijakan yang relevan. Literatur dipilih melalui pencarian di beberapa basis data akademik.

Dalam proses analisis, peneliti menerapkan teknik analisis isi (content analysis) untuk mengidentifikasi tema-tema utama

yang berkaitan dengan strategi dan hambatan dalam membangun budaya inovatif. Untuk meningkatkan keabsahan temuan, dilakukan triangulasi sumber dengan membandingkan informasi dari berbagai referensi. Hasil dari sintesis literatur ini disajikan secara naratif, guna memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai praktik dan dinamika pembangunan budaya inovatif di lingkungan organisasi publik.

## **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **A. Strategi Membangun Budaya Inovatif di Organisasi Publik**

#### **1. Kepemimpinan yang Mendorong Inovasi**

Pemimpin harus menjadi teladan dalam berpikir terbuka, mendukung ide-ide baru, serta memberi ruang bagi eksperimen tanpa takut gagal (Salsabila et al., 2024 & Anwar et al., 2025). Dalam konteks organisasi publik yang cenderung birokratis dan penuh dengan aturan, peran pemimpin yang inspiratif menjadi sangat penting untuk mendorong budaya inovatif. Keteladanan ini dapat ditunjukkan melalui sikap yang terbuka terhadap

masuk dari bawah, kesediaan untuk mendengar gagasan yang berbeda, serta keberanian untuk mencoba pendekatan-pendekatan baru meskipun berisiko (Yusuf et al., 2024). sehingga, ketika pemimpin mampu menunjukkan bahwa inovasi adalah bagian dari proses pembelajaran, bukan sekadar pencapaian akhir, maka pegawai akan merasa lebih aman secara psikologis untuk mengemukakan ide dan mencoba hal baru.

Lebih jauh lagi, kepemimpinan yang mendukung inovasi tidak cukup hanya bersifat deklaratif, tetapi harus diwujudkan dalam kebijakan nyata dan sistem kerja yang kondusif. Misalnya, pemimpin dapat mendorong terbentuknya forum ide atau tim inovasi yang berfungsi sebagai wadah eksplorasi gagasan. Selain itu, memberikan penghargaan terhadap kegagalan yang disertai pembelajaran juga penting untuk menciptakan iklim kerja yang tidak takut terhadap risiko. Dengan cara ini, pemimpin tidak hanya menjadi simbol, tetapi juga motor penggerak utama dalam transformasi budaya organisasi ke arah yang lebih adaptif, kolaboratif, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan.

## **2. Penciptaan Lingkungan Kerja Kolaboratif**

Budaya kerja yang mendorong kolaborasi antar unit dan keterlibatan pegawai dari berbagai level akan mempercepat pertukaran ide dan solusi kreatif (Elizah et al., 2024). Selanjutnya budaya kolaboratif secara signifikan meningkatkan kinerja kerja dan komitmen organisasi di sektor publik (Jo, 2025). Dengan memfasilitasi komunikasi yang lancar dan berbagi sumber daya melalui platform kolaborasi online, organisasi publik dapat meningkatkan kinerja kerja melalui komunikasi yang lebih baik dan berbagi sumber daya di antara tim yang bekerja secara jarak jauh. Selain itu, pusat kerja pintar yang terintegrasi secara efektif dalam budaya kolaboratif berfungsi sebagai pusat inovasi di mana pegawai negeri dapat terlibat dalam pemecahan masalah secara kreatif, sehingga meningkatkan komitmen organisasi.

Lebih lanjut, keterlibatan pegawai dari berbagai level dalam proses inovasi sangat penting untuk mendorong perilaku kerja inovatif di organisasi publik. Selanjutnya Lidman et al. (2023) menyoroti bahwa keterlibatan pegawai dan kondisi organisasi yang mendukung sangat

penting untuk inovasi yang dipimpin oleh pegawai (employee-driven innovation) di sektor publik. Lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran dan inovasi memungkinkan pegawai untuk merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara aktif dalam pengembangan solusi kreatif. Oleh karena itu, membangun budaya kerja yang kolaboratif dan inklusif tidak hanya mempercepat pertukaran ide tetapi juga memperkuat komitmen organisasi dan kinerja kerja di sektor publik

### **3. Penghargaan dan Insentif atas Inovasi**

Memberikan apresiasi, penghargaan, atau insentif kepada pegawai yang menghasilkan inovasi nyata terbukti efektif dalam memotivasi terciptanya budaya inovatif yang berkelanjutan (Takwa et al., 2025). Selajutnya Hardianto (2018) menunjukkan bahwa penghargaan memiliki pengaruh positif langsung terhadap motivasi berprestasi pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu. Dengan memberikan penghargaan yang sesuai, organisasi dapat meningkatkan kepercayaan dan

motivasi pegawai untuk berinovasi, yang pada gilirannya memperkuat budaya inovatif secara keseluruhan. Selanjutnya bahwa sistem kompensasi yang tepat tidak hanya berfungsi sebagai alat motivasi, tetapi juga sebagai instrumen strategis yang memperkuat nilai-nilai misi dan visi pelayanan publik. Dengan demikian, pemberian apresiasi dan insentif yang tepat dapat menjadi pendorong utama dalam menciptakan budaya inovatif yang inklusif dan berkelanjutan di sektor publik.

Sistem penghargaan yang selaras dan sejalan dengan nilai-nilai serta perilaku inovatif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai (Kardina & Frinaldi, 2024). Penghargaan ini tidak hanya berupa insentif finansial, tetapi juga dapat berupa pengakuan publik, peluang pengembangan karir, atau dukungan untuk proyek-proyek pribadi pegawai. Dengan memberikan penghargaan yang sesuai, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang menghargai kreativitas dan usaha keras, sehingga mendorong pegawai untuk terus berinovasi dan berkontribusi secara aktif dalam pengembangan solusi baru (Putri & Frinaldi, 2024).

## B. Tantangan Membangun Budaya Inovatif di Organisasi Publik

### 1. Birokrasi yang Kaku

Organisasi publik umumnya memiliki struktur birokrasi yang hierarkis dan kaku, dengan aturan dan prosedur yang ketat. Hal ini seringkali memperlambat proses pengambilan keputusan dan menghambat fleksibilitas yang dibutuhkan untuk mencoba ide-ide baru. Budaya inovatif membutuhkan ruang untuk eksperimen dan pengambilan risiko yang terukur, namun birokrasi yang terlalu ketat cenderung tidak mentolerir kegagalan atau perubahan cepat (Mudhoffar & Frinaldi, 2024). Oleh karena itu, struktur birokrasi yang hierarkis dan kaku dalam organisasi publik sering kali menciptakan hambatan administratif yang memperlambat adopsi ide-ide inovatif. Ketika setiap keputusan harus melewati berbagai jenjang otoritas dan prosedur formal, ruang untuk bereksperimen dan merespons perubahan secara cepat menjadi sangat terbatas. Akibatnya, budaya inovatif sulit berkembang karena pegawai enggan mengambil risiko yang dapat berujung pada sanksi, alih-alih penghargaan atas inisiatif

yang belum tentu berhasil namun bernilai pembelajaran.

### 2. Resistensi terhadap Perubahan

Pegawai di organisasi publik sering kali sudah terbiasa dengan rutinitas dan cara kerja yang mapan. Perubahan dianggap sebagai ancaman terhadap stabilitas atau kenyamanan kerja. Tantangan ini muncul karena kurangnya pemahaman terhadap manfaat inovasi atau karena belum adanya insentif yang jelas untuk berubah. Tanpa upaya manajerial yang kuat untuk membangun mindset terbuka terhadap perubahan, budaya inovatif sulit tumbuh (Firdaus et al., 2024).

Resistensi organisasi dapat menghambat hubungan positif antara budaya organisasi dan inovasi terhadap efektivitas organisasi. Resistensi ini sering muncul karena ketidakpastian, ketakutan akan kehilangan kendali, atau kekhawatiran terhadap kegagalan, yang menyebabkan pegawai enggan menerima ide-ide baru atau berpartisipasi dalam proses inovatif. Untuk mengatasi hambatan ini, diperlukan pendekatan manajemen perubahan yang efektif, termasuk komunikasi yang jelas, keterlibatan

pegawai, dan dukungan kepemimpinan yang kuat. Dengan demikian, mengelola resistensi secara proaktif menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan adaptasi berkelanjutan di sektor publik (Naveed et al., 2022)

### 3. Keterbatasan Sumber Daya dan Dukungan

Inovasi membutuhkan sumber daya, baik berupa anggaran, teknologi, maupun kapasitas SDM. Dalam banyak kasus, organisasi publik menghadapi keterbatasan anggaran atau tidak adanya alokasi khusus untuk riset dan pengembangan inovasi. Selain itu, dukungan dari pimpinan organisasi juga sering kali belum optimal, padahal komitmen pimpinan sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi secara berkelanjutan (Kardina & Frinaldi, 2024).

### D. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwasanya organisasi publik perlu membangun budaya inovatif dalam menghadapi perubahan dan perkembangan zaman serta

kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks. Dalam membangun budaya inovatif di organisasi publik terdapat beberapa strategi tentunya yang dapat diterapkan yaitu pertama kepemimpinia yang mendorong inovasi, penciptaan lingkungan kerja kolaboratif serta penghargaan dan insentif atas inovasi sehingga mendorong dan memotivasi pegawai dalam berinovasi dan berprestasi. Namun, dibalik itu semua juga terdapat beberapa tantangan dalam membangun budaya inovatif di organisasi publik yaitu seperti birokrasi yang kaku, resistensi terhadap perubahan dan keterbatasan sumber daya dan dukungan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, H. M., Maisura, M. P., Sahriani, S., Ayomi, H. V., Th, S., Kom, M. I., ... & IP, S. (2025). *STRATEGI KEPEMIMPINAN UNTUK ORGANISASI BERKELANJUTAN*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Elizah, T., Permanasari, R., Yanto, M., & Istan, M. (2024). *Pengembangan Budaya Organisasi Inovatif Staf Akademik di Perguruan Tinggi: Kendala dan Solusi*. *AL-MANAR: Jurnal Komunikasi dan Pendidikan Islam*, 13(1), 105-130.

- Firdaus, F., Nur, M., Haeril, H., & Hidayatullah, A. (2024). Transformasi organisasi: Membangun budaya inovasi untuk kesuksesan reformasi birokrasi di Kabupaten Bima. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 4(6), 844-853.
- Hardianto, H. (2018). Pengaruh budaya organisasi, penghargaan dan kepercayaan terhadap motivasi berprestasi pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 193-203.
- Jo, H. (2025). Interplay among collaborative culture, empowerment leadership, and IT work environment in the public sector: A mixed methods study. *International Journal of Information Management*, 82, 102883.
- Jotabá, M. N., Fernandes, C. I., Gunkel, M., & Kraus, S. (2022). Innovation and human resource management: a systematic literature review. *European Journal of Innovation Management*, 25(6), 1-18.
- Kardina, M., & Frinaldi, A. (2024). Inovasi budaya organisasi publik untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik di Indonesia. *Al-Dyas*, 3(2), 626-634.
- Lidman, L., Gustavsson, M., & Fogelberg Eriksson, A. (2023). Learning and employee-driven innovation in the public sector—the interplay between employee engagement and organisational conditions. *Journal of Workplace Learning*, 35(9), 86-100.
- Mudhoffar, K., & Frinaldi, A. (2024). Transformasi Budaya Organisasi dalam Mendorong Perilaku Inovatif Pegawai Negeri Sipil: Studi Kasus di Sektor Publik Indonesia. *Future Academia: The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 2(4), 611-619.
- Naveed, R. T., Alhaidan, H., Al Halbusi, H., & Al-Swidi, A. K. (2022). Do organizations really evolve? The critical link between organizational culture and organizational innovation toward organizational effectiveness: Pivotal role of organizational resistance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(2), 100178.
- Putri, B. K., & Frinaldi, A. (2024). Membangun dan Mengimplementasikan Budaya Inovatif di Organisasi Modern: Analisis Strategi dan Praktik Terbaik untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi Publik. *Al-DYAS*, 3(2), 790-802.
- Salsabila, E. N., Putri, N. F. R., & Wildan, M. A. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional



Dalam Pengembangan  
Sumber Daya Manusia. *J-  
CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*,  
4(1), 727-739.

Takwa, H. M., KM, S., Putri, M. T.,  
Ked, S., & Nurtiono, H. H.  
(2025). *Human Capital  
Excellence: Strategi  
Pengembangan SDM  
Berkelanjutan*. PT KIMHSAFI  
ALUNG CIPTA.

Vanny, M., Frinaldi, A., Sok, V.,  
Choeun, K., & Neau, S. (2024).  
Innovation Culture in the  
Public Sector: Determinants  
and Barriers for Promoting  
Organizational  
Innovation. *Innovative:  
Journal Of Social Science  
Research*, 4(4), 6410-6424.

Wardana, R. I., & Frinaldi, A. (2024).  
Budaya Inovasi di Sektor  
Publik: Strategi  
Implementasi, dan  
Dampaknya pada Kinerja  
Organisasi. *Future Academia:  
The Journal of  
Multidisciplinary Research on  
Scientific and Advanced*, 2(4),  
620-629.

Xia, H., Liu, M., Wang, P., & Tan, X.  
(2024). Strategies to enhance  
the corporate innovation  
resilience in digital era: A cross-  
organizational collaboration  
perspective.  
*Heliyon*, 10(20).

Yusuf, R. I., Rahman, M., & Masdar,  
N. A. (2024). *Pendekatan  
Untuk Memahami  
Kepemimpinan*.  
Deepublish.