

# Kapasitas Inovatif Alumni Pelatihan Kepemimpinan Administrator Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Regional Makassar Tahun 2024

*Innovative Capacity of Alumni of the Leadership Training Program for Administrators of the Ministry of Home Affairs' Human Resources Development Agency Makassar Region 2024*

**Arifin**

Email : deerarifinbalanipa@gmail.com

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia KEMENDAGRI Regional Makassar

Diterima: 1 Juni 2025 / Disetujui: 30 Agustus 2025

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tingkat Kapasitas Inovatif Alumni Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) PPSDM Kementerian Dalam Negeri Regional Makassar tahun 2024 sesudah pelatihan. Penelitian menggunakan kombinasi pendekatan kuantitatif deskriptif dan kualitatif. Indikator penelitian kapasitas inovasi sesuai dengan teori yang dikembangkan De Jong dan Den Hartog yang meliputi kapasitas eksplorasi ide, mencari dukungan inovasi, pengembangan inovasi dan penerapan inovasi. Hasil penelitian menemukan bahwa kapasitas eksplorasi ide inovasi mencapai rata-rata skor 3,79 yang termasuk dalam kategori tinggi. Kapasitas mengembangkan ide inovasi mencapai rata-rata skor 4,22 yang termasuk dalam kategori Sangat Tinggi. Kapasitas mencari dukungan untuk pengembangan ide inovasi mencapai skor rata-rata 3,81 yang termasuk dalam kategori tinggi sedangkan kapasitas menerapkan inovasi mencapai rata-rata skor 3,77 yang termasuk dalam kategori Tinggi. Dari empat indikator penelitian kapasitas inovatif alumni PKA PPSDM Kementerian Dalam Negeri Regional Makassar tahun 2024 disimpulkan skor rata-rata 3,90 atau masuk dalam kategori yang tinggi.

**Kata Kunci :** Indikator Kapasitas Inovatif, Pengukuran indicator, Alumni PKA

## ABSTRACT

*This study aims to determine the level of innovative capacity of alumni of the PPSDM Administrator Leadership Training (PKA) of the Ministry of Home Affairs, Makassar Region, in 2024 after the training. The study used a combination of quantitative, descriptive, and qualitative approaches. The research indicators for innovative capacity align with the theory developed by De Jong and Den Hartog, which includes the capacity to explore ideas, seek support for innovation, develop innovation, and implement innovation. The results found that the capacity to explore ideas for innovation achieved an average score of 3.79, which is categorized as high. The capacity to develop ideas for innovation achieved an average score of 4.22, which is categorized as very high. The capacity to seek support for developing ideas for innovation achieved an average score of 3.81, which is categorized as high, while the capacity to implement innovation achieved an average score of 3.77, which is categorized as high. Based on four indicators of the innovative capacity of alumni of the Ministry of Home Affairs' PKA PPSDM Makassar Regional Office in 2024, the average score was 3.90, falling into the high category.*

**Keywords:** Innovative Capacity Indicator, Indicator Measurement, PKA Postgraduate



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

## A. PENDAHULUAN

Inovasi pelayanan publik merupakan salah satu indikator penting keberhasilan

Reformasi Birokrasi di Indonesia

(Mendrofa et al., 2025). Dalam upaya mendorong lahirnya inovasi tersebut,

pemerintah melalui Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN & RB) menerbitkan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik (KIPP). Kompetisi ini diselenggarakan di lingkungan kementerian, lembaga, badan usaha milik negara (BUMN), dan badan usaha milik daerah (BUMD) sebagai sarana mengapresiasi upaya menciptakan inovasi pelayanan publik yang berdampak nyata. Salah satu bentuk penghargaan atas keberhasilan inovasi tersebut adalah *Innovative Government Award* (IGA), yang diberikan oleh Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) kepada pemerintah daerah yang berhasil menghadirkan gagasan kreatif, baik bersifat orisinal maupun hasil adaptasi, guna memberikan manfaat bagi masyarakat secara langsung maupun tidak langsung (Hikmah, 2025; Kartika, 2018).

Pentingnya inovasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik tidak hanya sebatas memenuhi tuntutan regulasi, tetapi juga menjawab kebutuhan masyarakat di tengah dinamika perubahan lingkungan strategis (Utami, 2023; Herlina et al., 2023). Perkembangan teknologi informasi, percepatan digitalisasi, serta fenomena era disruptif menuntut aparatur

sipil negara (ASN) memiliki kompetensi yang memadai untuk menciptakan layanan publik yang efektif, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan zaman (Sarjito, 2025; Johanes, 2024). Pimpinan di tingkat administrator dituntut tidak hanya menjalankan fungsi manajerial, tetapi juga mampu menghadirkan inovasi yang berorientasi pada kemanfaatan luas (Enadarlita, 2019).

Salah satu program pengembangan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan tersebut adalah Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA). Program ini diselenggarakan oleh Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Kemendagri Regional Makassar sebagai implementasi dari Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 11 Tahun 2018 tentang Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Berbasis Kompetensi di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah. PKA dirancang untuk membekali peserta dengan kompetensi manajerial, kemampuan kepemimpinan perubahan, serta keterampilan menciptakan inovasi yang berkelanjutan. Melalui model pembelajaran yang interaktif dan berbasis proyek, peserta diharapkan memperoleh immersed learning serta pengalaman praktis dalam mengembangkan aksi

perubahan yang dapat diterapkan di unit kerjanya masing-masing.

Selain itu, Peraturan Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 16 Tahun 2019, yang kemudian diperbarui melalui Peraturan LAN Nomor 7 Tahun 2020, memberikan landasan hukum lebih lanjut mengenai penyelenggaraan PKA. Dalam Pasal 3 ayat (1) ditegaskan bahwa PKA merupakan pelatihan struktural yang bertujuan mengembangkan kompetensi peserta agar memenuhi standar kompetensi manajerial jabatan administrator. Hal ini mencakup penguasaan teknologi informasi, kreativitas, inovasi, serta kemampuan berkolaborasi dalam menghadapi tantangan organisasi di era modern. Dengan demikian, program ini tidak hanya membentuk pemimpin yang memiliki integritas dan kompetensi teknis, tetapi juga yang mampu membawa perubahan signifikan dalam pelayanan publik.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa inovasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik belum sepenuhnya optimal. Hasil penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa inovasi pelayanan pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi belum berjalan secara maksimal (Selvia, 2021). Beberapa kendala yang diidentifikasi

meliputi keterbatasan dalam kepemimpinan, rendahnya kompetensi pegawai dalam menguasai teknologi informasi, serta belum sempurnanya program mobile government yang telah dirancang. Kondisi ini menjadi indikasi bahwa meskipun regulasi dan program pengembangan kompetensi telah tersedia, implementasinya masih menghadapi tantangan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini berfokus pada kapasitas inovatif alumni PKA yang telah mengikuti program di PPSDM Kemendagri Regional Makassar Tahun 2024. Kapasitas inovatif yang dimaksud mencakup kemampuan menciptakan, mengimplementasikan, dan mengembangkan ide-ide baru yang memberikan dampak positif terhadap penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Kajian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi inovasi ASN serta kontribusinya terhadap keberhasilan Reformasi Birokrasi di Kementerian Dalam Negeri. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pengembangan kurikulum PKA agar lebih relevan dengan kebutuhan organisasi dan tuntutan masyarakat di era perubahan yang semakin kompleks.

## B. METODOLOGI PENELITIAN

### 1. Pendekatan Penelitian

Penelitian dilaksanakan dengan menggunakan gabungan metode kuantitatif dan metode kualitatif. Metode kuantitatif dilaksanakan untuk menganalisis data-data hasil kuesioner dari responden penelitian yang dikonversi melalui skala likert untuk selanjutnya digunakan analisis deskriptif untuk mengidentifikasi capaian masing-masing indikator penelitian. Sedangkan metode kualitatif dilaksanakan untuk mendapatkan data primer yang langsung dari obyek atau responden penelitian yakni Alumni Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) PPSDM Kementerian Dalam Negeri Regional Makassar tahun 2024 untuk mendukung dan mengungkapkan fakta-fakta relevan yang ditemukan dalam penelitian.

### 2. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:80) Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Alumni Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) PPSDM Kementerian Dalam Negeri Regional Makassar tahun 2024 angkatan

II, IV dan VI yang berjumlah 118 orang. Didalam penelitian yang populasi penelitiannya besar yaitu  $> 100$  orang sehingga tidak memungkinkan diteliti satu per satu. Jika jumlah populasi  $> 100$  orang maka pemilihan sampel dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin. Menurut Sugiyono (2017) Rumus Slovin adalah rumus yang digunakan untuk mencari besaran sampel yang dinilai mampu mewakili populasi. Jumlah populasi dari Alumni PKA PPSDM Kemendagri Regional Makassar tahun 2024 adalah 118 orang. Jika tingkat ketelitian yang diinginkan adalah 90 % atau  $e = 10\% = 0,10$  maka jumlah sampel penelitian adalah 55 orang.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara. Membuat daftar pertanyaan (Questioner) dan dibagikan kepada para responden dibagikan kuesioner elektronik memakai google form untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan terkait Indikator kapasitas inovatif Alumni. Studi Dokumentasi dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen kapasitas inovatif responden terutama laporan aksi perubahan, video, foto dokumentasi, testimony serta beberapa dokumen pendukung lainnya seperti internet,

textbook, jurnal, dan dokumen-dokumen pendukung lainnya, serta data dan informasi dari para PNS yang terkait dengan pengembangan kapasitas inovatif. Wawancara dilakukan dengan secara mendalam (*in depth interview*) dengan mempergunakan google form dengan mengajukan pertanyaan analitis untuk mengidentifikasi kendala dalam penerapan, tindak lanjut keberlanjutan penerapan inovasi dan kebermanfaatan inovasi bagi organisasi.

#### 4. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018:147) penelitian kuantitatif, menjelaskan bahwa teknik analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menghitung capaian variabel penelitian.

Penelitian ini menggunakan skala likert. Jawaban setiap instrumen berdasarkan skala gradasi dari sangat positif (5) sampai sangat negatif (1) dan jawaban tersebut selanjutnya akan

diberikan skor pada setiap jawaban. Sedangkan untuk mengukur capaian variabel penelitian adalah dengan membuat interval skoring. Hasil jawaban responden ditabulasi kemudian dihitung dengan mencari rata-rata skor tiap jawaban dari seluruh responden (55 orang). Skor rata-rata tersebut kemudian diambil kesimpulan berdasarkan tabel interval kategori sebagai berikut

Tabel 1 : Interval Kategori Capaian Indikator Penelitian

No.	Percentase jumlah Skor %	Kategori
1	1,00 – 1,79	Sangat Rendah
2	1,80 – 2,59	Rendah
3	2,60 – 3,39	Cukup Tinggi
4	3,40 – 4,19	Tinggi
5	4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

Analisis data kualitatif berfokus pada informasi yang sifatnya non numerik (bukan angka), namun lebih membahas konseptual suatu permasalahan dalam penelitian. Penelitian ini peneliti membuat dan membagikan kuesioner maupun melakukan wawancara langsung kepada semua responden penelitian yang berisi sejumlah pertanyaan yang terkait dengan variabel yang diteliti khususnya menyangkut pertanyaan wawancara terkait kendala, keberlanjutan penerapan inovasi dan kemanfaataan dari inovasi yang dihasilkan oleh Alumni PKA. Jawaban atas pertanyaan wawancara disusun untuk dijadikan sebagai konfirmasi terhadap

jawaban responden terhadap indicator indicator kapasitas inovasinya.

*Expert judgement* adalah meminta pendapat para ahli untuk menguji validitas dan relevansi hasil penelitian. Untuk meminta expert judgement dilakukan dengan cara wawancara langsung dengan ahli yaitu Ir. Kaharuddin Sardjono, MP dan Drs. Burhan Manda, SH, MH yang merupakan Widyaswara Ahli Utama pada PPSDM Kemendagri Regional Makassar. Peneliti juga mengutip pendapat atau hasil penelitian terdahulu dari para ahli dan hasil penelitian terhadap penerapan inovasi setelah mengikuti pelatihan.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian

Kapasitas alumni PKA PPSDM Kemendagri Regional Makassar tahun 2024 dalam mengekplorasi ide inovatif adalah rata-rata 3,79 dari 55 responden. Dengan demikian kemampuan eksplorasi ide inovasi Alumni PKA PPSDM Kemendagri Regional Makassar tahun 2024 termasuk dalam kategori Tinggi. Kemampuan Alumni PKA PPSDM Kemendagri Regional Makassar tahun 2024 dalam mengembangkan ide inovatif memiliki rata-rata 4,22 dari 55 responden. Dengan demikian kemampuan mengembangkan ide inovasi Alumni PKA PPSDM Kemendagri Regional Makassar

tahun 2024 termasuk dalam kategori Sangat Tinggi. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan Alumni PKA Semart Palembangan, ST, MT Kabid Perumahan Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Manado Sulawesi Utara pada 19 Oktober 2024 mengatakan bahwa :

*“Berkat perbaikan yang dilakukannya terhadap inovasi SIPERKIM yaitu sebuah Sistem informasi Pembayaran Hunian Rusunawa di Kota Manado dengan mengubah system pembayaran manual menjadi pembayaran menggunakan teknologi berbasis digital memakai code QRIS. Perbaikan khususnya connectivitas dengan lembaga keuangan memungkinkan terwujudnya pelayanan yang cepat dalam pembayaran sewa rumah susun di Kota Manado. Disamping pelayanan menjadi cepat, tingkat kepatuhan masyarakat dalam membayar sewa rumah susun juga semakin meningkat sehingga memberikan dampak terhadap kinerja pengelolaan pembayaran rumah susun. “*

Kapasitas Alumni PKA PPSDM Kemendagri Regional Makassar tahun 2024 dalam mencari dukungan pengembangan ide inovatif mencapai rata-rata skor 3,81 dari 55 responden. Dengan demikian kemampuan mencari dukungan dalam pengembangan ide inovasi Alumni PKA PPSDM Kemendagri Regional Makassar tahun 2024 termasuk dalam kategori Tinggi. Hasil wawancara dengan Arifin Sirfefa, SKM, MM Kepala Dinas Kesehatan Kab. Kaimana Provinsi Papua

Barat pada tanggal 5 November 2024 yang merupakan atasan dari Alumni PKA dr. Vinsensia Thie, MM Direktur RSUD Kaimana membenarkan hasil penelitian ini yang mengatakan bahwa :

*“ Alumni PKA sangat baik dan aktif selalu berkonsultasi dengan pimpinan, berkoordinasi dengan rekan sejawat dan sesama Alumni PKA serta melakukan komunikasi dengan masyarakat pengguna inovasi. Adanya dukungan dari segenap stakeholder berperan sangat penting dalam berinovasi guna mewujudkan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat.”*

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kemampuan menerapkan inovasi Alumni PKA PPSDM Kemendagri Regional Makassar 2024 memiliki rata-rata skor 3,75 dari 55 responden. Dengan demikian kemampuan menerapkan ide inovasi Alumni PKA PPSDM Kemendagri Regional Makassar tahun 2024 termasuk dalam kategori Tinggi.

Alumni PKA tahun 2024 Hj. Miskiah Manggazali, SE, M.Adm KP Sekretaris Badan Pendapatan Daerah Kab. Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat yang menerapkan inovasi REKON SI PADI Rekonsiliasi Terintegrasi Pajak dan Retribusi. Sistem Rekonsiliasi Laporan Pajak dan Retribusi yang berbasis Playstore/Android yang dapat di akses oleh wajib pajak dan retribusi, terkoneksi dengan layanan Perbankan, marketplace

dan dapat diakses oleh Bapenda Polewali Mandar, Bapenda Sulbar, BPK, KPK, Kemendagri. Peluncuran inovasi berbasis IT REKON SI PADI dilaksanakan pada tanggal 25 September 2024 yang menandai diterapkannya Sistem Rekonsiliasi Laporan Pajak dan Retribusi yang berbasis Playstore/Android pada Bapenda Kab. Polman Provinsi Sulawesi Barat. Pj Sekreteris Daerah Polewali Mandar Bapak I Nengah Tri Sumadana, AP., M.Si, dalam wawancara mengatakan :

*“ Mengapresiasi aksi perubahan rekon si padi. Bawa dari sisi akronim dianggap sudah sangat menarik, dan saya berharap inovasi ini dapat terus diterapkan secara berkelanjutan terhadap seluruh jenis pajak dan retribusi. Dan untuk jangka panjangnya supaya bisa lebih terintegrasi dan mendukung Upaya perluasan penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik di Polewali Mandar agar dibuat system informasi berbasis web atau android.”*

## 2. Pembahasan

Eksplorasi ide inovasi adalah indicator pertama adanya kapasitas inovasi. Pada tahap ekplorasi ide para inovator mengidentifikasi masalah kemudian atas identifikasi masalah tersebut dilanjutkan dengan mencari dan menggali ide-ide untuk mengatasi masalah tersebut. Menurut De Jong dan Den Hartog (2010) yang dimaksud dengan kemampuan mengekspolari ide (*idea*

*exploration*) ketika seorang pekerja (pegawai) mampu mengidentifikasi masalah yang terjadi di tempat kerjanya kemudian menggali (eksplorasi) ide-ide baru (inovasi) untuk dijadikan solusi dalam menyelesaikan permasalahan tersebut.

Lebih lanjut De Jong, & Den Hartog, (2010:24) mengemukakan bahwa inovasi individu dimulai dari kesadaran individu untuk melihat dan menemukan peluang baru atas permasalahan yang muncul. Persepsi masalah di tempat kerja, perasaan anomali, atau tren yang muncul adalah katalis untuk ide-ide baru. Kemudian melalui kesempatan tersebut individu akan mulai membangkitkan atau menciptakan ide baru yang berguna dalam berbagai bidang pekerjaan. Peluang dapat diperoleh dengan mencari cara untuk meningkatkan proses layanan atau mempertimbangkan langkah alternatif dalam proses bisnis, produk, atau layanan.

Sejalan dengan itu, Tico, dkk (2023:62) yang meneliti tentang perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Kota Gorontalo menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan dan positif antara kemampuan eksplorasi ide inovasi sebagai indikator dari kapasitas inovatif terhadap kinerja

pegawai. Pengaruh eksplorasi ide atau penciptaan ide terhadap kinerja pegawai karena rata-rata pegawai memiliki kemampuan untuk menciptakan ide-ide baru untuk memecahkan masalah yang terjadi di kantor, tidak hanya itu pegawai juga memiliki kemampuan untuk menemukan metode atau teknik kerja dalam memberikan pelayanan yang mudah kepada masyarakat sehingga menghasilkan solusi yaitu ketika terjadi masalah pelayanan.

Selanjutnya, sesuai dengan yang dikemukakan oleh De Jong, & Den Hartog, (2010:24), ketika seorang individu menghasilkan suatu ide, ia harus berpartisipasi dalam kegiatan sosial untuk mendapatkan teman, pendukung, dan pendukung ide-ide disekitarnya, individu tersebut harus dapat membangun kekuatan dengan mengajukan ide-ide inovatif untuk aliansi potensial. Hal ini penting dilakukan karena sebagian besar ide tidak pasti, mungkin memerlukan biaya untuk mengembangkan dan menerapkan inovasi dan menghasilkan respons yang tahan terhadap perubahan.

Selain itu, keberhasilan suatu inovasi sangat bergantung pada jumlah dan jenis kekuatan pendukung, sedangkan kegagalan suatu inovasi biasanya disebabkan oleh ketidakpastian dukungan

dan sumber daya yang tidak mencukupi pada tahap awal pengembangan suatu gagasan. Kunci untuk menghasilkan ide adalah mengintegrasikan dan mengatur ulang informasi dan konsep yang ada untuk memecahkan masalah dan/atau meningkatkan kinerja.

Tico, dkk (2023:62) menunjukkan bahwa pegawai menyampaikan ide-ide inovatif kepada pimpinan dan rekan kerja untuk melakukan pengembangan dengan melakukan sinergi dengan system yang sudah ada sebelumnya atau bersinergi dengan unit kerja lainnya dalam organisasi. Berusaha mendapatkan persetujuan atas ide-ide inovatif yang ditawarkan, Berusaha membuat anggota organisasi antusias terhadap ide-ide inovatif yang ditawarkan. Suatu gagasan yang dijalankan dan mendapat dukungan dari pimpinan dan seluruh pegawai yang antusias untuk melaksanakan gagasan tersebut mengakibatkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Selain itu, De Jong, & Den Hartog, (2010: 24) mengemukakan bahwa, tahap ketiga dalam proses inovasi ini adalah mencari dukungan dengan melibatkan kerja sama tim untuk menyelesaikan suatu ide dengan mengubahnya menjadi hal-hal yang nyata dan berwujud (fisik atau intelektual) yang dapat diteruskan kepada

orang lain. Secara umum, inovasi yang sederhana dapat diimplementasikan tim dari dalam organisasi pegawai itu sendiri, sedangkan inovasi yang lebih kompleks membutuhkan kerja sama tim dari luar organisasi yang terdiri dari anggota dengan berbagai pengetahuan, kompetensi, dan peran pekerjaan.

Hasil penelitian Tico dkk (2023:63) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan dan positif antara variabel perilaku inovatif termasuk Idea Championing pada kinerja pegawai. Hal ini disebabkan pegawai mencoba mengubah ide menjadi aplikasi yang berguna, dan mencari dukungan dengan bekerja sama untuk mengubah ide inovatif menjadi model aplikasi.

Kemudian hasil penelitian Tico Dkk (2023:62) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel perilaku inovatif termasuk menerapkan (Implementasi) Ide pada kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena upaya pegawai untuk mengubah model aplikasi menjadi aplikasi yang siap diimplementasikan dan memperkenalkan aplikasi di lingkungan kerja yang sistematis serta mengevaluasi aplikasi yang diimplementasikan di lingkungan kerja termasuk dalam kategori tinggi dan mampu memberikan kinerja pelayanan

yang memenuhi harapan. Inovasi berupa aplikasi yang dibuat belum dapat langsung dijalankan secara sistematis di seluruh sistem pelayanan sehingga dipelukan uji coba dan simulasi terlebih dahulu.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh De Jong, & Den Hartog, (2010: 24) bahwa proses akhir mengacu pada keberanian seseorang untuk mengimplementasikan ide-ide ke dalam proses/aktivitas kerja rutin. Hal ini dapat ditunjukkan dengan membangun, menguji, mengembangkan, dan mempromosikan produk, layanan, atau ide bisnis baru yang disediakan. Aplikasi dalam tahap ini mencakup Perilaku pegawai yang ditujukan untuk membangun, menguji, dan memasarkan layanan baru. Ini berkaitan dengan berinovasi dalam bentuk proses

bisnis baru atau operasi rutin reguler. Upaya dalam proses pelaksanaannya memerlukan keahlian dan kesungguhan dalam mengembangkannya dari pegawai sehingga mampu meningkatkan kapasitas inovatifnya yang bermuara pada peningkatan kompetensi pegawai.

Selanjutnya berdasarkan rekapitulasi hasil penelitian terhadap 4 indikator Kapasitas Inovatif Alumni maka indikator kapasitas mengembangkan ide inovasi mendapat skor tertinggi yakni rata-rata 4,22 atau termasuk dalam kategori Sangat Tinggi. Sedangkan indikator kemampuan menerapkan ide mendapat skor terendah yakni rata-rata 3,77 meskipun masih termasuk kategori Tinggi. Perincian hasil tabulasi skor indikator penelitian sebagaimana tabel berikut :

Tabel 2. Rekapitulasi skor indicator penelitian

No	Indikator Penelitian	Rata-Rata	Kategori
1	Kemampuan Mengeksplorasi Ide	3,79	Tinggi
2	Kemampuan Mengembangkan Inovasi	4,22	Sangat Tinggi
3	Kemampuan Mencari Dukungan	3,81	Tinggi
4	Kemampuan Menerapkan Inovasi	3,77	Tinggi
	Rata Rata	3,90	Tinggi

Sumber : Peneliti, diolah 2024

Secara umum dari keempat indikator penelitian tentang Kapasitas Inovatif Alumni PKA mendapat skor rata-rata 3,90. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kapasitas Inovatif Alumni PKA PPSDM Kemendagri Regional Makassar tahun 2024 berada dalam **kategori tinggi**. Hasil penelitian ini sesuai dengan harapan

Sugiarto, SE, M.Si Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Kementerian Dalam Negeri RI Regional Makassar yang mengatakan bahwa :

*“Menghadirkan SMART ASN yang memiliki kompetensi sebagai pelayan public sejalan dengan Undang Undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil*

*Negara pasal 70 ayat 1 dan 2 yang menyatakan bahwa mengembangkan kompetensi ASN dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus dan penataran. Pendidikan Kepemimpinan Administrator (KPA) adalah jenjang pendidikan dan pelatihan yang diperuntukkan bagi pejabat administrator yang berorientasi kepada pembentukan ASN sebagai leader yang berfikir transformasional dan penuh dengan inovasi dan kreatifitas dalam memberikan pelayanan kepada Publik. Untuk itu, Alumni PPKA diharuskan melahirkan ide gagasan yang inovatif dan kreatif yang diterapkan dalam bidang tugas yang digelutinya masing-masing.”*

#### D. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa keempat indikator penelitian tentang Kapasitas Inovatif Alumni PKA mendapat skor rata-rata 3,90. Dengan demikian Kapasitas Inovatif Alumni PKA PPSDM Kemendagri Regional Makassar tahun 2024 berada dalam kategori tinggi. Indikator kapasitas mengekplorasi ide inovatif Alumni PKA mencapai total skor 1.043 atau rata-rata 3,79 yang termasuk dalam kategori tinggi. Indikator kapasitas mengembangkan ide inovatif mencapai total skor 1.160 atau rata-rata 4,32 termasuk kategori sangat tinggi. Indikator kapasitas mencari dukungan untuk persiapan penerapan inovasi mencapai skor 1.047 atau rata-rata 3,81 termasuk kategori tinggi. Sedangkan indikator

kapasitas menerapkan inovasi mencapai skor 1.037 atau rata-rata 3,77 yang termasuk kategori tinggi.

Dari empat indikator penelitian kapasitas inovatif Alumni PKA indikator skor tertinggi adalah kapasitas mengembangkan ide inovasi dengan rata-rata 4,22. 52,7 % atau 29 responden menyatakan selalu melakukan perbaikan terhadap inovasi yang sedang dikembangkan. Sedangkan kapasitas inovasi yang paling rendah dari Alumni PKA PPSDM Kemendagri Regional Makassar tahun 2024 adalah kapasitas menerapkan ide dengan capaian skor rata-rata 3,77. Factor penyebab kapasitas penerapan ide yang rendah karena kurangnya alumni yang melakukan monitoring dan evaluasi terhadap ide inovasi yang sudah diterapkan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- De Jong, J. P. (2006). Individual innovation: The connection between leadership and employee innovative work behaviour. Retrieved from <https://www.entrepreneurshipsme.eu/pdf-ez/R2006004.pdf>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2007). How leaders influence employees' innovative behavior. European Journal of Innovation Management, 10(1), 41–64. <https://doi.org/10.1108/14601060710720546>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behavior. Creativity and Innovation Management, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>

- Dessler, G. (2005). Human resource management (10th ed.). Prentice Hall.
- Enadarlita, E. (2019). Pengaruh kompetensi manajerial dan gaya kepemimpinan terhadap keinovatifan pejabat administrator di Provinsi Jambi. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(2), 169–179.  
<https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i2.2695>
- Heni Selvia, H. (2021). Analisis kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Riau (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Herlina, A., Hamka, H., & Katuuk, H. (2023). Pentingnya inovasi dalam pelayanan administrasi publik di tengah era disruptif. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(6), 4791–4800.  
<https://doi.org/10.31004/innovative.v3i6.2086>
- Hikmah, N., Handayani, R., & Anshari, M. R. (2025). Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara dalam pencapaian penghargaan Innovative Governance Award (IGA). *Jurnal MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1), 335–349.
- Johannes, R. A. (2024). Optimalisasi Smart ASN dalam mendukung transformasi birokrasi di era digital di Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah*, 16(2), 151–165.
- Kartika, R. S. (2018). Penyusunan petunjuk teknis penilaian Innovative Government Award (IGA) tahun 2017. *Inovasi*, 15(2), 65–76.
- Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 800-5257 Tahun 2022 tentang Rencana Pengembangan Kompetensi Bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri Tahun 2022–2026.
- Mendrofa, H. P., Supriadi, B., Yustiari, S. H., Lubis, A. F., & Khairunnisa, M. (2025). Analisis efektivitas reformasi birokrasi dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di Indonesia. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(1), 537–545.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 104 Tahun 2018 tentang Penilaian dan Pemberian Penghargaan dan/atau Insentif Inovasi Daerah.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.
- Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2017 tentang Inovasi Daerah.
- Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi Tahun 2010–2025.
- Sarjito, A., & Djati, S. P. (2025). Implikasi kompetensi digital aparatur sipil negara milenial terhadap reformasi birokrasi digital di era transformasi pemerintahan. *Jurnal Administrasi Publik*, 21(1), 87–109.
- Sedarmayanti. (2006). Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Tico, R. R., et al. (2023). Pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. *JTEBR Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 4(2), 55–65.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Utami, P. (2023). Transformasi administrasi publik: Inovasi dan adaptasi menuju efisiensi dan pelayanan publik berkualitas. *Papatung: Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Pemerintahan dan Politik*, 6(2), 1–9.