

---

**KENDALA PENGEMBANGAN INOVASI PADA PEMERINTAH DAERAH  
KABUPATEN CILACAP****Shadu Satwika Wijaya\***

Jurusan Administrasi Publik, Universitas Jenderal Soedirman, Indonesia

Email: shadu.satwika@unsoed.ac.id

**\*Penulis Korespondensi**

---

**ABSTRAK**

Dalam upaya mendorong tata kelola pemerintahan yang baik, dibutuhkan komitmen yang kuat dan konsistensi dalam upaya meningkatkan pembangunan yang berkesinambungan. Dalam konteks desentralisasi dan otonomi daerah, diperlukan kemampuan untuk mengembangkan inovasi dalam berbagai aspek utamanya pelayanan publik, pembangunan, pemberdayaan, dan peningkatan kesejahteraan masyarakat di tingkat daerah. Salah satu langkah penting yang perlu diambil oleh pemerintah daerah saat ini adalah mengakselerasi pembangunan daerah melalui implementasi inovasi daerah. Penguatan Inovasi Daerah menjadi strategi utama dalam kerangka Sistem Inovasi Nasional, yang memfasilitasi integrasi antara elemen-elemen penguatan sistem inovasi pada tingkat makro dan sektor industri dalam konteks lokal. Pengembangan sistem inovasi ini sejalan dengan agenda nasional, melalui inovasi yang diarahkan dengan strategi yang tepat dan komitmen yang kuat. Namun, upaya pengembangan inovasi dalam organisasi pemerintah masih menghadapi kendala. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi potensi hambatan yang mungkin dihadapi oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Cilacap dalam usahanya mengembangkan inovasi. Melalui penelitian ini diharapkan dapat membantu mengidentifikasi solusi yang efektif guna meningkatkan kemampuan inovasi pemerintah daerah, meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, dan mendukung pertumbuhan ekonomi daerah. Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Cilacap dengan Pemerintah Kabupaten Cilacap sebagai subjek penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data dikumpulkan melalui teknik survei. Hasil penelitian menunjukkan bahwa potensi inovasi dan kebijakan inovasi telah ada, serta dorongan untuk memotivasi, namun pembentukan Tim Kerja yang optimal dan peningkatan iklim inovasi yang belum mencapai tingkat optimal merupakan kendala utama.

**Kata Kunci:** otonomi daerah, tata kelola pemerintahan, potensi inovasi, kebijakan inovasi.

---

**CHALLENGES IN INNOVATION DEVELOPMENT WITHIN THE LOCAL  
GOVERNMENT OF CILACAP****ABSTRACT**

*In an effort to encourage good governance, strong commitment and consistency are needed in efforts to improve sustainable development. In the context of decentralization and regional autonomy, the ability to develop innovation is needed in various aspects, especially public services, development, empowerment and improving community welfare at the regional level. One of the important steps that regional governments need to take at this time is to accelerate regional development through the implementation of regional innovation. Strengthening Regional Innovation is the main strategy within the National Innovation System framework, which facilitates integration between elements of strengthening the innovation system at the macro level and industrial sectors in the local context. The development of this innovation system is in line with the national agenda, through innovation that is directed with the right strategy and strong commitment. However, efforts to develop innovation in government organizations still face obstacles. Therefore, this research aims to identify potential obstacles that the Cilacap Regency Regional Government may face in its efforts to develop innovation.*

*Through this research, it is hoped that it can help identifying effective solutions to increase regional government innovation capabilities, improve services to the community, and support regional economic growth. This research was carried out in Cilacap Regency with the Cilacap Regency Government as the research subject. This research uses a quantitative approach with data collected through survey techniques. The research results show that the potential for innovation and innovation policies already exists, as well as encouragement to motivate, but the formation of optimal Work Teams and improving the innovation ecosystem which has not yet reached the optimal level are the main obstacles.*

**Keyword:** *local autonomy, public governance, innovation, innovation policy.*

## **PENDAHULUAN**

Inovasi merupakan suatu kebutuhan dan keniscayaan dalam organisasi pelayanan publik. Seiring dengan terjadinya reformasi pada tahun 1998, terdapat pergeseran dalam sistem demokrasi dari pendekatan sentralisasi ke desentralisasi dan pemberian otonomi kepada daerah, yang memungkinkan setiap wilayah untuk mengelola urusannya sendiri. Kebebasan ini disertai dengan kewajiban pemerintah daerah untuk menyediakan dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Oleh sebab itu diperlukan terobosan-terobosan, salah satunya adalah inovasi. Inovasi dibutuhkan untuk memungkinkan pemerintah untuk memberikan layanan yang lebih optimal. Upaya inovasi yang dilakukan pemerintah meliputi: (1) inovasi produk; (2) inovasi proses; (3) inovasi organisasi; dan (4) inovasi komunikasi (Nam, 2019). Namun, pengembangan inovasi dalam organisasi pemerintah terus menemui hambatan. Inovasi menghadapi hambatan baik pada tahap awal maupun tahap lanjutan pengembangan inovasi (Putra, 2017). Hambatan yang paling umum adalah kepemimpinan yang lemah, kesenjangan pemahaman, dan budaya resistensi (Putra, 2017). Pemimpin yang kurang memiliki pengalaman berinovasi tidak mampu memotivasi orang lain untuk berinovasi. Selain itu, kesenjangan pemahaman antar pekerja dapat menyebabkan kurangnya dukungan terhadap suatu inovasi tertentu. Organisasi yang menolak perubahan akan mengalami kesulitan dalam berinovasi.

Sektor publik menghadapi permasalahan yang tidak dapat diselesaikan apabila terus menjalankan proses kerja dengan model biasa. Tuntutan eksternal akan ketersediaan, kualitas layanan, serta tuntutan internal akan efisiensi sumber daya, memberikan tekanan pada sektor publik untuk mencari inovasi. Terdapat harapan yang tinggi terhadap pengembangan kreativitas dan kapasitas inovasi pemerintah daerah dengan lebih baik. Struktur formal dan proses untuk mendukung inovasi pemerintah daerah merupakan hal yang penting dalam hal ini. Namun, untuk mencapai inovasi pemerintah daerah yang optimal, perhatian yang sama juga harus diberikan pada struktur kelembagaan inovasi yang informal. Hal ini menyiratkan bahwa inovasi pemerintah daerah dapat mengambil manfaat dari perspektif teori kelembagaan untuk mengembangkan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana struktur informal mempengaruhi proses pengembangan inovasi pada suatu intitusi (Soderstrom & Melin, 2019). Di samping itu, hierarki

administratif dan rentang kendali juga mempengaruhi sumber daya inovasi, motivasi inovasi, dan kemampuan inovasi, yang kemudian membentuk inovasi di tingkat pemerintah daerah (Zhang, 2021). Dalam perspektif teori kelembagaan, pengembangan inovasi pada organisasi publik menekankan pada perspektif sosial terhadap inovasi yang mengkaji pendekatan interaksi dan dialog konteks institusional, serta pengembangan organisasi (Chou et al., 2003; Hofmaier, 2014). Integrasi faktor budaya secara transversal ke dalam strategi pembangunan inovasi yang berkelanjutan dalam pembangunan ruang publik di mana masyarakat dapat bereksplorasi, mengalami, dan belajar (Mickov, 2022). Keinginan yang dirasakan, efikasi yang dirasakan, harapan kinerja, kepemimpinan yang memfasilitasi, pengaruh rekan, dan simbol yang dapat ditunjukkan memiliki pengaruh positif terhadap partisipasi seorang pegawai dalam suatu proses inovasi (Nam, 2019).

Pemerintah Indonesia telah berusaha keras untuk meningkatkan daya saingnya di tingkat global. Salah satu solusinya ialah dengan meningkatkan inovasi. Dalam proses ini, perlu diintegrasikan ke dalam suatu sistem yang menjamin pelaksanaan dan kelangsungannya. Sistem ini melibatkan berbagai aktor, institusi, interaksi, dan proses produktif yang mempengaruhi arah, kecepatan, dan penyebaran 'inovasi'. Di tingkat daerah, implementasinya dikenal sebagai sistem inovasi daerah, yang merupakan bagian integral dari sistem inovasi nasional. Lembaga Administrasi Negara berupaya untuk mendorong inovasi dalam tata kelola pemerintahan daerah melalui program Lab Inovasi Nasional dengan memberikan dukungan inovasi kepada pemerintah daerah dengan menggunakan alat 5D (*Drum up, Diagnostic, Design, Deliver, Display*). Hasil penelitian Srimarchea & Aziza (2021) menunjukkan bahwa dengan mendukung laboratorium inovasi, pemerintah daerah akan memperoleh manfaat antara lain: (1) Memperluas cakrawala berpikir PNS; (2) Mengubah opini masyarakat terhadap aktivitas pejabat pemerintah; dan (3) meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah daerah. Hasil Penelitian Nisa (2022) Implementasi inovasi di pemerintah pusat dan daerah bertumpu pada peraturan perundang-undangan yang mendasari sistem inovasi di Indonesia. Inisiatif dan tindakan yang dilakukan untuk memajukan penerapan inovasi, termasuk memperkuat Sistem Inovasi Daerah, pembangunan Taman Iptek, dan evaluasi indeks inovasi daerah. Pemerintah bertindak dalam konteks persyaratan lingkungan dan sistem.

Perkembangan sesuai dengan kebutuhan masyarakat akan terus berlanjut, seiring dengan perubahan yang terjadi dalam lingkungan sekitarnya. Model pemerintahan dan administrasi publik menganggap organisasi pemerintah sebagai serangkaian aktivitas hukum, politik, dan administratif yang bertujuan untuk memenuhi fungsi pelayanan, pemberdayaan, dan pembangunan. Menghadapi realitas ini, pemerintah sebagai entitas harus terus meningkatkan kemampuannya untuk merespons dinamika politik, sosial, dan ekonomi di berbagai tingkat. Yang sangat penting, tata kelola pemerintahan dianggap sebagai proses yang menciptakan keseimbangan di antara negara, sektor swasta, dan masyarakat. Keseimbangan ini hanya bisa tercapai jika ketiganya terus berinovasi dan berpikir kreatif. Bagi pemerintah daerah, inovasi bukan hanya sebagai respons terhadap

---

model pemerintahan dan administrasi, tetapi juga diperlukan agar eksistensinya memiliki makna yang lebih dalam dalam konteks sistem pemerintahan daerah di Indonesia. Hal ini juga dapat meningkatkan keterampilan organisasi dan inovasinya. Mendorong pengelolaan sumber daya manusia dengan baik sangat penting. Kapasitas inovatif ini akan muncul jika pemerintah daerah lebih terbuka terhadap perubahan di sekitarnya. (Thahir, 2019). Sektor publik menghadapi masalah yang tidak dapat diselesaikan dengan terus menjalankan bisnis seperti biasa. Tuntutan eksternal terhadap ketersediaan dan kualitas serta tuntutan internal terhadap efisiensi sumber daya mendorong sektor publik untuk mencari inovasi.

Kabupaten Cilacap memiliki potensi dan tantangan yang dapat diatasi dengan upaya inovasi. Inovasi dapat menjadi kunci untuk memajukan Kabupaten Cilacap, menyelesaikan permasalahan yang ada dan menciptakan peluang baru. Namun, pengembangan inovasi dalam organisasi pemerintah tersebut masih mengalami kendala. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengenali hambatan-hambatan yang dapat dihadapi oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Cilacap dalam usaha menggalakkan inovasi. Diharapkan melalui penelitian ini, dapat memberikan kontribusi dalam mengidentifikasi solusi yang efektif untuk meningkatkan kemampuan inovasi pemerintah daerah, meningkatkan pelayanan publik, serta merangsang pertumbuhan ekonomi di daerah tersebut.

## **METODE**

Artikel ini merupakan penelitian yang dilakukan di Cilacap sebagai lokasi penelitian dan Pemerintah Kabupaten Cilacap sebagai sasaran penelitian. Penelitian ini menerapkan metode pendekatan kuantitatif. Informasi dikumpulkan melalui metode survei, yang digunakan untuk memperoleh sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. (Groeneveld et al., 2015; van der Wal, 2014; Walliman, 2014). Penelitian survei itu sendiri tergolong ke dalam survei deskriptif dan survei analitis (Gray, 2014). Survei deskriptif merupakan upaya memberikan gambaran atau catatan tentang suatu fenomena. Untuk penentuan sampel digunakan teknik *cluster sampling*, di mana sampel diambil berdasarkan suatu gugus atau *cluster* tertentu. Gugus tersebut merupakan seluruh Perangkat Daerah pada Pemerintah Kabupaten Cilacap. Jumlah responden sebanyak 57 responden.

Teknik analisis data yang diterapkan adalah metode deskriptif statistik dan penyusunan tabel silang. Penelitian ini difokuskan pada hambatan-hambatan dalam menerapkan inovasi yang dihadapi oleh Pemerintah Kabupaten Cilacap yang merupakan kendala-kendala yang dapat timbul karena kebijakan, potensi, iklim inovasi, manajemen tim, atau kurangnya dukungan kelembagaan terhadap pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk mendorong inovasi. Secara garis besar fokus diperlihatkan pada Tabel 1.

Tabel 1: Fokus Penelitian

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator
Kendala Inovasi	Kebijakan Inovasi	Adanya kebijakan tentang pengembangan inovasi daerah
	Potensi Inovasi	Adanya potensi inovasi bagi pemerintah daerah
	Iklm Inovasi	Kapasitas Iklm Inovasi pemerintah daerah
	Organisasi Inovasi	Pengembangan Organisasi Inovasi Unit Kerja Atau Tim Kerja pada pemerintah daerah
	Motivasi Inovasi	Dorongan Instansi Terhadap SDM aparatur pemerintah daerah untuk berinovasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil survei di seluruh Perangkat Daerah di Kabupaten Cilacap, dapat diamati bahwa Pemerintah Kabupaten Cilacap telah mulai mengimplementasikan inovasi dalam berbagai sektor sebagai upaya mendukung perkembangan inovasi di masing-masing unit. Akan tetapi dalam pelaksanaannya masih menghadapi sejumlah kendala. Data survei menunjukkan bahwa 44 responden, atau sekitar 77,2%, mengidentifikasi kendala-kendala ini, sementara 8 responden, atau sekitar 14,0%, mengaku tidak mengetahui ada kendala, dan 5 responden, atau sekitar 8,8%, tidak melihat adanya hambatan. Mayoritas responden menghadapi kendala, sementara sebagian lainnya belum memahami permasalahan yang dihadapi.

### Kebijakan Inovasi

Pengembangan SIDA di Kabupaten Cilacap memang belum lama. Sejak diterbitkannya Peraturan Bersama Menristek dan Mendagri Nomor 03/36 Tahun 2012 Tentang Penguatan Sistem Inovasi Daerah, Kabupaten Cilacap baru menetapkan peraturan tentang inovasi di tahun 2021, melalui Keputusan Sekretaris Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 60/3650/10 Tahun 2020 Tentang Penetapan Inovasi Daerah berbentuk Pelayanan Publik, Inovasi Tata Kelola Administrasi Pemerintahan pada Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap, dan diperkuat dengan Peraturan Bupati Cilacap Nomor 78 Tahun 2021 Tentang Sistem Inovasi Daerah Kabupaten Cilacap. Pemerintah Kabupaten Cilacap juga aktif mendorong partisipasi masyarakat dalam inovasi melalui program Kreativitas dan Inovasi (Krenova). Program ini memberikan dukungan dan penghargaan kepada inovator, baik perorangan maupun kelompok, yang telah berhasil mengembangkan produk inovatif yang bermanfaat bagi masyarakat. Secara garis besar dimensi kebijakan inovasi diperlihatkan pada Tabel 2.

Tabel 2: Dimensi Kebijakan Inovasi

Indikator	Kategori Jawaban	Jumlah	Persentase
Adanya kebijakan tentang inovasi daerah	Sudah Ada	29	<b>51%</b>
	Tidak Tahu	21	<b>37%</b>
	Belum Ada	7	<b>12%</b>
	<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

Hasil survei terhadap responden mengungkap bahwa kebijakan terkait inovasi pada dasarnya sudah tersedia dan secara umum berjalan dengan baik. Data survei menunjukkan bahwa sebanyak 29 responden, atau sekitar 50,9%, telah menegaskan bahwa kebijakan inovasi sudah ada, sementara 21 responden, atau sekitar 36,8%, menyatakan ketidakpahaman mereka tentang keberadaan kebijakan tersebut. Hanya 7 orang, atau sekitar 12,3%, yang menyatakan bahwa kebijakan inovasi daerah belum ada. Analisis data ini menunjukkan bahwa baru sebagian dari perangkat daerah yang telah memahami kebijakan inovasi di daerah, dan sebagian lainnya (49%) belum memahami.

### Potensi Inovasi

Potensi inovasi adalah kapasitas bisnis dalam menerapkan prosedur inovatif, atau sumber inspirasi ide, topik, atau bidang pencarian baru sehingga memicu inovasi. Suatu hal yang dianggap berpotensi sangat tergantung dari persepsi seseorang dalam hal "kapasitas bisnis" terhadap suatu obyek inovasi,. Secara keseluruhan potensi inovasi diperlihatkan pada Gambar 3.

Tabel 3: Potensi Inovasi

Indikator	Kategori Jawaban	Jumlah	Persentase
Adanya potensi inovasi bagi pemerintah daerah Kabupaten Cilacap	Ada	28	49%
	Tidak Tahu	8	14%
	Tidak Ada	21	37%
	<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan indikator potensi Kabupaten Cilacap dalam pengembangan inovasi daerah, data survei menunjukkan bahwa sebanyak 28 responden atau sekitar 49% merespons positif, sementara 14% responden mengaku tidak mengetahui, dan 37% responden menyatakan ketidakterpenuhan potensi tersebut. Hasil ini mengindikasikan bahwa menurut pandangan responden, Kabupaten Cilacap memiliki potensi yang dapat digali dalam mengembangkan inovasi. Potensi-potensi yang dapat ditemui meliputi:

- 1) Potensi ekonomi, yang diidentifikasi oleh 29 responden atau sekitar 50,9%.
- 2) Potensi alam dan kelautan, yang diakui oleh 19 responden atau sekitar 33,3%.
- 3) Potensi manusia dan sosial, yang ditemukan oleh 6 responden atau sekitar 10,5%.

- 4) Potensi fiskal (keuangan) daerah, diakui oleh 2 responden atau sekitar 3,5%.
- 5) Potensi lainnya, yang dipilih oleh 1 responden atau sekitar 1,8%. Jumlah responden keseluruhan adalah 57.

Dari data yang tersedia, dapat disimpulkan bahwa responden cenderung melihat potensi ekonomi sebagai hal yang paling menonjol, diikuti oleh potensi alam dan kelautan, serta potensi manusia dan sosial masyarakat Kabupaten Cilacap. Namun, tidak boleh dilupakan bahwa terdapat juga potensi lain yang dapat dieksplorasi. Dengan demikian, potensi perekonomian yang ada di Kabupaten Cilacap seharusnya menjadi fokus pengembangan inovasi, dengan potensi alam dan kelautan serta potensi manusia dan sosial juga memiliki peran penting dalam mempercepat pembangunan di daerah ini, serta meningkatkan kesejahteraan bagi seluruh warga Kabupaten Cilacap.

### **Iklm Inovasi**

Iklm inovasi, sebagai faktor lingkungan penting yang mempengaruhi kemauan inovasi dan perilaku inovasi. iklm inovasi organisasi dimaknai sejauh mana individu merasakan dukungan terhadap kreativitas dan inovasi dalam lingkungan organisasi, termasuk faktor-faktor yang mendorong kreativitas, otonomi dan kebebasan, sumber daya, dan tekanan, serta hambatan terhadap kreativitas. Dorongan kreativitas (termasuk dorongan organisasi, dorongan penyelia, dan dorongan tim), tingkat otonomi, akses terhadap sumber daya yang memadai, dan kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang menantang mempunyai efek positif terhadap kreativitas individu, sedangkan beban kerja dan hambatan organisasi memiliki efek negative (Jaiswal & Dhar, 2015).

Tabel 4: Iklm Inovasi

<b>Indikator</b>	<b>Kategori Jawaban</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Kapasitas Iklm Inovasi pemerintah daerah Kabupaten Cilacap	Rendah	44	77%
	Sedang	10	18%
	Tinggi	3	5%
	<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan pada Tabel 4, hasil survei mengungkapkan bahwa dari 57 responden, hanya 3 orang, atau sekitar 5%, yang memandang iklm inovasi di Kabupaten Cilacap termasuk dalam kategori tinggi. Sementara itu, 10 responden, atau sekitar 18%, melihat iklm inovasi daerah ini sebagai kategori sedang, sementara mayoritas sebanyak 44 responden, atau sekitar 77%, menganggap iklm inovasi di Kabupaten Cilacap berada dalam kategori rendah. Data ini mengindikasikan bahwa iklm inovasi di wilayah Kabupaten Cilacap masih berada dalam kategori yang rendah.

### Organisasi Inovasi

Organisasi inovasi sangat dibutuhkan untuk melakukan pengembangan suatu organisasi melalui inovasi, sehingga mampu menciptakan organisasi yang lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan. Organisasi tersebut minimal dapat berbentuk tim kerja, yang disusun secara khusus untuk membahas dan menciptakan ide-ide dan cara-cara baru di dalam organisasi. Dengan adanya tim kerja yang khusus tersebut, diharapkan mampu menciptakan inovasi yang selaras dan berkesinambungan, tidak parsial dan insidental. Hasil survey diperlihatkan pada Tabel 5.

Tabel 5: Dimensi Organisasi Inovasi

Indikator	Kategori Jawaban	Jumlah	Persentase
Pengembangan Tim Kerja	Belum Baik	26	45,6%
	Tidak Tahu	12	21,1%
	Sudah Baik	19	33,3%
<b>Total</b>		<b>57</b>	<b>100%</b>

Hasil survei mengungkapkan bahwa dari total 57 responden, sebanyak 26 orang atau 45,6% menganggap perkembangan unit kerja atau tim kerja kurang memadai, sementara 12 orang atau 21,1% tidak memiliki pengetahuan mengenai perkembangan unit kerja atau tim kerja, dan 19 orang atau 33,3% melihat bahwa perkembangan unit kerja atau tim kerja telah mencapai tingkat yang baik. Artinya, data menunjukkan bahwa sebagian besar perangkat daerah belum memaksimalkan perkembangan satuan kerja atau tim kerja dalam pengembangan inovasi di organisasinya masing-masing.

### Motivasi Inovasi

Motif adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut mau melakukan sesuatu. Sedangkan motivasi adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar dia tergerak hatinya untuk bertindak sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Adapun motivasi dapat bersumber dari dalam (*intrinsic*) seperti keinginan diri sendiri untuk berprestasi atau terpenuhinya kebutuhan, maupun motivasi dari luar (*extrinsic*) seperti pemberian tugas dan tanggung jawab, pemberian imbalan dan penghargaan, atau pemberian ancaman dan hukuman. Keberadaan inovasi di perangkat daerah harus mendapatkan dukungan yang penuh dari pimpinan setiap instansi agar menghasilkan inovasi yang baik, karena inovasi sangat berhubungan dengan upaya dan perubahan. Hasil survey berdasarkan dimensi motivasi inovasi diperlihatkan pada Tabel 6.



Tabel 6: Dimensi Motivasi Inovasi

Indikator	Kategori Jawaban	Jumlah	Persentase
Dorongan Instansi Terhadap	Belum Ada	7	12,3%
SDM Aparatur pemerintah	Tidak Tahu	5	8,8%
Kabupaten Cilacap	Sudah Ada	45	78,9%
	<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

Hasil survei mengungkapkan data mengenai dorongan yang diberikan oleh instansi terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur dalam konteks pengembangan inovasi daerah di Kabupaten Cilacap. Sebanyak 12,3% responden menyatakan bahwa dorongan untuk SDM aparatur belum ada, 8,8% mengaku tidak mengetahui adanya dorongan, dan sekitar 78,9% responden mengkonfirmasi bahwa dorongan tersebut telah ada. Berdasarkan informasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar dari para pemimpin di lembaga atau instansi yang berwenang telah memberikan dukungan kepada sumber daya manusia (SDM) dalam usaha memajukan inovasi di wilayah tersebut.

## SIMPULAN

Dari informasi dan analisis yang disajikan dalam laporan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Kabupaten Cilacap memiliki potensi inovasi yang signifikan antara lain: sumber daya alam, budaya lokal, dan tenaga kerja terampil. Meskipun sudah ada kebijakan inovasi dan upaya untuk memotivasi inovasi, masih ada beberapa tantangan yang harus diatasi. Pembentukan gugus tugas inovasi belum optimal dan mungkin perlu ditinjau ulang untuk memastikan mereka mempunyai keahlian yang sesuai dan dukungan yang diperlukan. Selain itu, iklim inovasi di lingkungan Pemerintahan relatif rendah. Untuk mengatasi hal ini, penting untuk menumbuhkan iklim inovasi yang lebih kondusif dengan mendorong kolaborasi, eksperimen, dan pengakuan atas upaya inovatif. Oleh karena itu, dengan memanfaatkan potensi inovasi, memperkuat kebijakan, memotivasi inovator, meningkatkan pembentukan gugus tugas, dan meningkatkan iklim inovasi, daerah dapat mencapai pembangunan inovasi yang lebih signifikan.

## PERNYATAAN RESMI

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Pemerintah Kabupaten Cilacap dan Universitas Jenderal Soedirman yang telah memfasilitasi penelitian ini dalam rangka pemenuhan tridharma perguruan tinggi, serta segenap pihak lainnya yang telah berkontribusi terhadap artikel ini.

## REFERENSI

Chou, T. C., Chang, P. L., Cheng, Y. P., & Tsai, C. T. (2003). an Institutional Theory Perspective on Innovation Behavior of Knowledge Intensive Service Industries: Lessons Learned From Taiwanese Bank Industry. *Proceedings of the First Workshop on*

*Knowledge Economy and Electronic Commerce, Acme*, 63–72.

- Gray, D. E. (2014). *Doing Research in the Real World* (3rd ed.). In SAGE.
- Groeneveld, S., Tummers, L., Bronkhorst, B., Ashikali, T., & van Thiel, S. (2015). Quantitative methods in public administration: Their use and development through time. *International Public Management Journal*, 18(1). <https://doi.org/10.1080/10967494.2014.972484>
- Hofmaier, B. (2014). Institutional and Organizational Perspectives on Dialogue: Lessons Learned from Scandinavian Experiences. In *CSR, Sustainability, Ethics and Governance* (pp. 91–111). Springer Nature. [https://doi.org/10.1007/978-3-642-38694-7\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-642-38694-7_6)
- Jaiswal, N. K., & Dhar, R. L. (2015). Transformational leadership, innovation climate, creative self-efficacy and employee creativity: A multilevel study. *International Journal of Hospitality Management*, 51. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.07.002>
- Mickov, B. (2022). Innovation in Local Governments. In *The Cultural Sector and Sustainable Economic Development* (pp. 63–82). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003336648-6>
- Nam, T. (2019). Determinants of local public employee attitudes toward government innovation: Government 3.0 in Korea. *International Journal of Public Sector Management*, 32(4), 418–434. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-06-2018-0134>
- Nisa, L. S. (2022). Pelaksanaan Sistem Inovasi di Indonesia. *Jurnal Kebijakan Pembangunan*, 17(1). <https://doi.org/10.47441/jkp.v17i1.274>
- Putra, H. S. (2017). Innovation in government: barriers and strategies. *Jurnal Transformasi Administrasi*, 1(August), 1264–1273.
- Soderstrom, F., & Melin, U. (2019). Creating Local Government Innovation: Lessons Learned from an Institutional Theory Perspective. *Lecture Notes in Computer Science*, 11685 LNCS, 125–138. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-27325-5\\_10](https://doi.org/10.1007/978-3-030-27325-5_10)
- Srimarchea, D. W., & Aziza, T. N. (2021). Penumbuh-kembangan Inovasi Melalui Laboratorium Inovasi Bagi Pemerintah Daerah di Indonesia. *Inovasi*, 18(2). <https://doi.org/10.33626/inovasi.v18i2.414>
- Thahir, B. (2019). Paradigma dan Inovasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. *Jurnal Media Birokrasi*, 1(1).
- van der Wal, Z. (2014). Harmony in hierarchy? how politicians and public managers prioritize crucial public values. In *Studies in Public and Non-Profit Governance* (Vol. 3). <https://doi.org/10.1108/S2051-663020140000003010>
- Walliman, N. (2014). Quantitative Data Analysis. In *Social Research Methods* (pp. 110–128). <https://doi.org/10.4135/9781849209939.n10>