

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Tuntutan akan kapabilitas inovasi daerah termuat secara tegas dalam Undang-undang 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah yaitu pada bab XXI Inovasi Daerah pasal 386-390. Kapabilitas Inovasi yang dimaksud adalah semua bentuk pembaharuan dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah khususnya Kabupaten Pasaman Barat, yang di pasal 387 dinyatakan bahwa dalam merumuskan kebijakan inovasi, pemerintahan daerah mengacu pada prinsip: peningkatan efisiensi; perbaikan efektivitas; perbaikan kualitas pelayanan; tidak ada konflik kepentingan; berorientasi kepada kepentingan umum; dilakukan secara terbuka; memenuhi nilai-nilai kepatutan; dan dapat dipertanggungjawabkan hasilnya tidak untuk kepentingan diri sendiri. Tujuan inovasi pemerintah daerah adalah bagaimana mempercepat pencapaian kesejahteraan bagi masyarakat. Salah satu upaya pencapaian kesejahteraan tersebut adalah melalui kapabilitas inovasi yang diterapkan oleh Organisasi Pemerintah Daerah. Sayangnya Kabupaten Pasaman Barat belum optimal dalam melakukan kapabilitas inovasi yang ditunjukkan dengan jumlah kapabilitas inovasi sepanjang tahun 2020 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Inovasi OPD Pasaman Barat Tahun 2020

Jumlah OPD	Jumlah Inovasi
55	15

Sumber : Bappeda 2020

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dari 55 OPD yang ada di Kabupaten Pasaman Barat jumlah inovasi OPD adalah sebanyak 15. Padahal sejak adanya Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Inovasi Daerah bahwa menurut peraturan ini, Inovasi Daerah bertujuan untuk meningkatkan kinerja penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud, maka sasaran inovasi daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui kemampuan untuk melakukan kapabilitas inovasi untuk meningkatkan pelayanan publik, pemberdayaan dan peran serta masyarakat dan peningkatan daya saing daerah.

Untuk mendorong kapabilitas inovasi organisasi permasalahan umum yang seringkali dihadapi adalah kualitas sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan organisasi tidak dapat diabaikan begitu saja. Sutrisno (2009) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan. Demikian juga pada organisasi pemerintah daerah yang memerlukan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkemampuan melaksanakan tugas secara professional dan bertanggungjawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan untuk mencapai tujuan organisasi dan melakukan kapabilitas inovasi.

Salah satu organisasi yang menyadari pentingnya kapabilitas inovasi Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari (DPMN) dan Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat. Salah satu tugas pokok DPMN adalah memberikan pembinaan dan mengedukasi aparatur pemerintahan nagari untuk menyelenggarakan pemerintahan nagari yang termaktub dalam Undang-Undang

Nomor 6 Tahun 2016 tentang Desa. Hal ini juga sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Bupati Pasaman Barat Nomor 91 Tahun 2019 Tentang Tugas, Pokok dan Fungsi bahwa DPMN harus mampu menyiapkan regulasi dalam hal perencanaan pemerintahan, perencanaan pembangunan dan pengawasan pembangunan serta memberdayakan masyarakat dan nagari sedangkan Sekretariat Daerah berfungsi sebagai unsur staf untuk mengkoordinir seluruh Organisasi Perangkat Daerah termasuk didalamnya untuk mengkoordinir Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari. Namun regulasi yang ada dalam penyelenggaraan pemerintahan, perencanaan pembangunan dan pemberdayaan masyarakat sering berubah-ubah yang menuntut ASNnya untuk dapat melakukan kapabilitas inovasi.

Pentingnya kapabilitas inovasi salah satunya sejalan dengan lahirnya Peraturan Menteri Desa Tahun 2019 tentang Prioritas Penggunaan Dana Desa Tahun 2020 yang menuntut ASN yang terlibat didalamnya untuk melakukan kapabilitas inovasi. Namun apa yang sudah menjadi prioritas Peraturan Menteri Desa Tahun 2019 di awal tahun 2020 sudah tidak relevan lagi karena begitu cepatnya terjadi perubahan regulasi yang awalnya prioritas penggunaan dana desa tahun 2020 di prioritaskan untuk pencegahan stunting namun dengan adanya wabah covid-19 yang begitu cepat yang mengakibatkan penggunaan dana desa tahun 2020 dialihkan minimal 50 % digunakan untuk pemberian Bantuan Langsung Tunai (BLT) sehingga apa yang menjadi prioritas tidak dapat dilaksanakan sesuai perencanaan diawal. Sedangkan Sekretariat Daerah sebagai sebuah OPD yang berfungsi sebagai unsur lini yang bertugas mengkoordinir bertanggungjawab tugas0tugas DPMN yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui

Sekretariat Daerah juga dituntut untuk dapat melakukan kapabilitas inovasi. Sementara hingga saat ini kapabilitas inovasi yang dilakukan oleh Sekretariat Daerah belum optimal. Untuk menghadapi situasi seperti ini kinerja DPMN dan Sekretariat Daerah sangat ditentukan oleh kapabilitas inovasi ASN dalam menterjemahkan apa yang diinginkan oleh pemerintah pusat dan provinsi menjadi regulasi yang mudah dimengerti dan dilaksanakan oleh pemerintah nagari. Sehingga ASN pada DPMN dan Sekretariat Daerah dituntut memiliki kapabilitas inovasi terutama dalam memberikan dan memberdayakan pemerintah nagari.

Hutagalung dan Hermawan (2018) mengungkapkan bahwa kapabilitas inovasi agar dapat dikembangkan juga diimplementasikan agar dirasakan manfaatnya harus dilakukan suatu penemuan baru yang berbeda dari yang sebelumnya berupa hasil pemikiran dan ide yang dapat. Komitmen inovasi organisasi pemerintah secara luas dapat diselidiki dalam dua indikator utama yaitu input kedalam proses inovasi dan output yang diperoleh dari input khusus ini. Inovasi bukanlah tujuan yang mudah dicapai dengan mudah karena banyak kompleksitas yang terlibat pada tahap ini.

Salah satu masalah penting dalam kapabilitas inovasi adalah kesesuaian indikator yang digunakan untuk mengukur kedua jenis inovasi. Dalam mendukung terlaksananya kapabilitas inovasi pada pemerintah daerah, instansi pemerintah khususnya OPD diminta untuk berlomba-lomba melakukan inovasi. Karena dengan munculnya inovasi di instansi pemerintah daerah di Kabupaten Pasaman Barat akan menambah insentif bagi daerah.

Untuk mengetahui dan melihat fenomena kapabilitas inovasi di Kabupaten Pasaman Barat maka penulis melakukan survey awal pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari dan Sekretariat Daerah dengan hasil :

Tabel 1.2
Fenomena Kapabilitas Inovasi pada DPMN dan Sekretariat Daerah Tahun 2020

No	Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Organisasi selalu mengembangkan regulasi dan pelayanan agar diterima masyarakat	10	20	33,33	66,66
2.	Sebagian besar keuntungan organisasi dihasilkan oleh produk dan layanan yang dikembangkan	5	25	16,67	83,33
3.	Produk atau layanan baru yang dikembangkan organisasi membangkitkan tiruan dari organisasi lainnya	15	15	50,00	50,00
4.	Organisasi selalu mengembangkan keterampilan baru untuk mengubah produk lama menjadi yang baru	12	18	40,00	60,00
5.	Organisasi sering mencoba berbagai prosedur operasi untuk mempercepat realisasi tujuan perusahaan	10	20	33,33	66,66
6.	Organisasi selalu memperoleh keterampilan/keahlian baru untuk meningkatkan proses layanan	5	25	16,67	83,33
7.	Organisasi kami dapat secara fleksibel menyediakan layanan sesuai dengan permintaan	5	25	16,67	83,33
8.	Prosedur kerja baru yang digunakan oleh organisasi selalu ditiru oleh dinas lain	10	20	33,33	66,66
	Rata-rata	9	21	30	70.00

Sumber : Hasil survey, 2020

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden memberikan jawaban dengan kategori jawaban tidak yaitu 70 %. Hal ini dapat diartikan bahwa kapabilitas inovasi ASN pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari dan

Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat masih rendah. Misalnya, sebanyak 83,33 % ASN menyatakan bahwa :

- a. sebagian besar keuntungan organisasi bukan dihasilkan dari produk dan layanan yang dikembangkan,
- b. organisasi tidak memperoleh keterampilan/keahlian baru untuk meningkatkan proses layanan, dan
- c. organisasi tidak secara fleksibel menyediakan layanan sesuai dengan permintaan.

Rendahnya kapabilitas inovasi ASN tersebut menjadi dasar utama bagi penulis untuk menempatkan variabel kapabilitas inovasi sebagai fokus dalam penelitian ini.

Literatur manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan perilaku organisasi menjelaskan bahwa diantara variabel-variabel yang mempengaruhi kapabilitas inovasi adalah **knowledge sharing** berdasarkan penelitian dari (Ganguly *et al*, 2019 ; Phong *et al*, 2020 ; Allameh, 2018 ; Yang *et al*, 2018 ; Najla *et al*, 2017) **budaya kolaborasi** berdasarkan penelitian dari (Do *et al*, 2019 ; Pongsathornwiwat, 2019) dan **kepemimpinan transformasional** berdasarkan penelitian dari (Sawasn *et al*, 2019 ; Phong *et al*, 2019 ; Lei *et al*, 2018 ; Jianfeng *et al*, 2018 ; Choi *et al*, 2016 ; Hsi *et al*, 2011).

Menurut Janus (2016) *knowledge sharing* adalah proses transaksi antar individu untuk berbagi prosedur, cara terbaik untuk mencapai tujuan. Menurut Lopez *et al* (2004) budaya kolaborasi adalah nilai- nilai inti dari budaya organisasi yang ditandai dengan visi jangka panjang dan manajemen perubahan yang maju, kerja tim, komunikasi,

asumsi resiko, rasa hormat dan pemberdayaan serta mempromosikan pengetahuan individu. Menurut Behling *et al* (1996) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu mengubah nilai dasar, keyakinan, dan sikap bawahan hingga bersedia melaksanakan pekerjaan melebihi tingkat minimal yang telah ditentukan organisasi.

Beberapa kesenjangan penelitian (*research gap*) yang dapat penulis kemukakan dalam penelitian ini adalah :

- a. meskipun penelitian empiris terkait kapabilitas inovasi telah banyak dilakukan sebelumnya, namun faktor-faktor yang mempengaruhi kapabilitas inovasi masih jauh dari kondisi konklusif atau masih terpecah belah. Misalnya, beberapa penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa diantara faktor-faktor yang menentukan kapabilitas inovasi adalah employees's psychological capital berdasarkan hasil penelitian (Hui *et al*, 2020). Selain itu Li (2016) mengungkapkan bahwa kapabilitas inovasi dipengaruhi oleh karakteristik industrial.
- b. Masih sangat terbatasnya penelitian terdahulu yang mempertimbangkan atau menempatkan variabel *knowledge sharing* bagai mediasi khususnya antara budaya kolaborasi, kepemimpinan transformasional dan kapabilitas inovasi.
- c. Kebanyakan penelitian terdahulu tersebut menggunakan organisasi sektor non-publik sebagai objek penelitiannya seperti pada penelitian Yang *et al* (2018) yang meneliti kapabilitas inovasi pada perusahaan manufaktur di Cina atau dengan kata lain, masih relatif terbatasnya penelitian pada

organisasi sektor pemerintah khususnya pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari dan Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat.

Selain ketiga *research gap* yang telah dipaparkan diatas, penulis memberikan argumentasi *empirical research gap* bahwa meskipun variabel- variabel *knowledge sharing*, budaya kolaborasi dan kepemimpinan transformasional teridentifikasi sebagai determinan atau penentu terhadap hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi. Misalnya, variabel *knowledge sharing* dipengaruhi oleh hubungan kolaborasi (Anna *et al*, 2017 ; Kucharska, 2017 ; Gopal, 2016) dan kepemimpinan transformasional (Phong, 2017 ; Choi *et al*, 2016 ; Hsi *et al*, 2011).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kapabilitas inovasi ASN dipengaruhi oleh *knowledge sharing* dan selanjutnya *knowledge sharing* ditentukan atau dipengaruhi oleh budaya kolaborasi dan kepemimpinan transformasional. Dengan kata lain, variabel *knowledge sharing* berada atau terletak diantara budaya kolaborasi, kepemimpinan transformasional dan kapabilitas inovasi atau secara umum variabel *knowledge sharing* dalam hal ini dikenal sebagai mediasi (variabel perantara). Dengan demikian, peneliti termotivasi melakukan penelitian empiris tentang pengaruh budaya kolaborasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kapabilitas inovasi dengan *knowledge sharing* sebagai variabel mediasi”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di kemukakan diatas, maka permasalahan penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Apakah budaya kolaborasi berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing* pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari dan Sekretariat Daerah di Kabupaten Pasaman Barat?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing* pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari dan Sekretariat Daerah di Kabupaten Pasaman Barat?
3. Apakah budaya kolaborasi berpengaruh positif terhadap kapabilitas inovasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari dan Sekretariat Daerah di Kabupaten Pasaman Barat?
4. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kapabilitas inovasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari dan Sekretariat di Kabupaten Pasaman Barat?
5. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kapabilitas inovasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari dan Sekretariat Daerah di Kabupaten Pasaman Barat?
6. Apakah *knowledge sharing* memediasi hubungan antara budaya kolaborasi dengan kapabilitas inovasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari dan Sekretariat Daerah di Kabupaten Pasaman Barat?
7. Apakah *knowledge sharing* memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kapabilitas inovasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari dan Sekretariat Daerah di Kabupaten Pasaman Barat?

1.3. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini difokuskan pada hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis bagaimana budaya kolaborasi berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing* pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari dan Sekretariat Daerah di Kabupaten Pasaman Barat.
2. Untuk menganalisis bagaimana kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing* pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari dan Sekretariat Daerah di Kabupaten Pasaman Barat.
3. Untuk menganalisis bagaimana budaya kolaborasi berpengaruh positif terhadap kapabilitas inovasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari dan Sekretariat Daerah di Kabupaten Pasaman Barat?
4. Untuk menganalisis bagaimana kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kapabilitas inovasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari dan Sekretariat Daerah di Kabupaten Pasaman Barat?
5. Untuk menganalisis bagaimana *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kapabilitas inovasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari dan Sekretariat Daerah di Kabupaten Pasaman Barat?
6. Untuk menganalisis bagaimana *knowledge sharing* memediasi hubungan antara budaya kolaborasi dan kapabilitas inovasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari dan Sekretariat Daerah di Kabupaten Pasaman Barat?

7. Untuk menganalisis bagaimana *knowledge sharing* memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kapabilitas inovasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari dan Sekretariat Daerah di Kabupaten Pasaman Barat.

1.4. Manfaat Penelitian

Sebagai pedoman dalam pengambilan kebijakan tentang bagaimana meningkatkan kapabilitas inovasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari dan Sekretariat Daerah di Kabupaten Pasaman Barat terutama dalam meningkatkan insentif daerah. Sehingga setiap ASN diharapkan dapat meningkatkan inovasi dengan terlebih dahulu mengetahui penentu faktor meningkatnya kapabilitas inovasi.