



Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran  
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>  
 Volume 7 Nomor 3, 2024  
 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 29/05/2024  
 Reviewed : 01/06/2024  
 Accepted : 01/06/2024  
 Published : 02/06/2024

Tomi Satria Maggara<sup>1</sup>  
 Syamsir<sup>2</sup>

## INOVASI DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PEMERINTAH: MEMBANGUN BIROKRASI YANG RESPONSIF DAN ADAPTIF DI ERA KONTEMPORER

### Abstrak

Inovasi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) pemerintah menjadi penting di era kontemporer untuk membangun birokrasi yang responsif dan adaptif. Artikel ini menganalisis persepsi pegawai pemerintah terhadap inovasi dalam manajemen SDM serta dampaknya terhadap motivasi dan kinerja mereka. Pendekatan kualitatif dengan pendekatan deskriptif digunakan dalam penelitian ini, melibatkan wawancara mendalam, observasi langsung, dan analisis dokumen. Hasilnya menunjukkan bahwa persepsi positif terhadap inovasi cenderung meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, sementara persepsi negatif dapat menghambat kinerja dan mengurangi efektivitas organisasi. Saran yang diajukan termasuk perbaikan dalam komunikasi, partisipasi pegawai, dan peningkatan program pelatihan. Dengan implementasi yang tepat, inovasi dalam manajemen SDM dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja birokrasi pemerintah di masa depan.

**Kata Kunci :** Inovasi, Manajemen SDM, Persepsi Pegawai

### ABSTRACT

Innovation in government human resource (HR) management is important in the contemporary era to build a responsive and adaptive bureaucracy. This article analyzes government employees' perceptions of innovation in HR management and its impact on their motivation and performance. A qualitative approach with a descriptive approach was used in this research, involving in-depth interviews, direct observation and document analysis. The results show that positive perceptions of innovation tend to increase employee motivation and performance, while negative perceptions can hinder performance and reduce organizational effectiveness. Suggestions included improvements in communications, employee participation, and enhanced training programs. With proper implementation, innovation in HR management can be the key to improving the performance of government bureaucracy in the future.

**Keywords:** Innovation, HR Management, Employee Perceptions

### PENDAHULUAN

Di era kontemporer, pemerintahan di seluruh dunia menghadapi tantangan yang semakin kompleks dan dinamis. Globalisasi, perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, serta meningkatnya tuntutan masyarakat mengharuskan pemerintah untuk melakukan inovasi dalam berbagai aspek, termasuk dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Inovasi dalam manajemen SDM pemerintah menjadi krusial untuk membangun birokrasi yang responsif dan adaptif terhadap perubahan lingkungan eksternal (Surachman, 2023). Artikel ini bertujuan untuk mengkaji berbagai inovasi dalam manajemen SDM pemerintah yang dapat mendukung terciptanya birokrasi yang lebih efektif dan efisien.

Transformasi dalam manajemen SDM pemerintah tidak hanya mencakup perubahan dalam struktur dan prosedur administrasi, tetapi juga pengembangan kompetensi pegawai, penerapan teknologi informasi, dan pembentukan budaya kerja yang mendukung inovasi. Dalam konteks ini, reformasi birokrasi harus mampu mendorong peningkatan kualitas layanan publik, memperkuat akuntabilitas, dan memastikan keterbukaan serta transparansi dalam setiap proses pemerintahan. Oleh karena itu, inovasi menjadi kunci untuk menghadapi tantangan yang ada dan memanfaatkan peluang yang muncul di era modern (Wahyudi et al., 2023).

<sup>1,2</sup>Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang  
 email : tommysatriamaggara@gmail.com, mhsunp@gmail.com

Salah satu aspek penting dalam inovasi manajemen SDM adalah pengembangan sistem rekrutmen dan seleksi yang lebih transparan dan berbasis meritokrasi. Dengan mengadopsi teknologi digital, pemerintah dapat mempercepat proses rekrutmen, meningkatkan akurasi dalam penilaian calon pegawai, dan memastikan bahwa yang terpilih adalah individu-individu dengan kompetensi terbaik. Sistem ini tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga membangun kepercayaan publik terhadap integritas proses rekrutmen pemerintah (Sunarto, 2020). Proses rekrutmen yang transparan dan berbasis meritokrasi dapat membantu mencegah praktik korupsi dan nepotisme, yang sering kali menjadi masalah dalam birokrasi tradisional.

Selain itu, pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil (PNS) melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan menjadi komponen vital dalam inovasi manajemen SDM. Pemerintah perlu berinvestasi dalam program-program pelatihan yang relevan dan berkualitas tinggi untuk memastikan bahwa PNS memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan baru. Penggunaan

Penerapan teknologi informasi dalam manajemen SDM juga memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas layanan publik. Sistem informasi manajemen SDM yang terintegrasi memungkinkan pemerintah untuk mengelola data pegawai secara lebih efektif, memantau kinerja, dan melakukan evaluasi yang lebih akurat. Selain itu, teknologi ini juga memfasilitasi komunikasi yang lebih baik antara berbagai unit dan departemen, sehingga mendukung koordinasi dan kolaborasi yang lebih efektif. Penggunaan teknologi informasi dalam manajemen SDM dapat membantu mengurangi birokrasi yang berlebihan, mempercepat pengambilan keputusan, dan meningkatkan responsivitas terhadap kebutuhan masyarakat (Basuki, 2023).

Inovasi dalam manajemen SDM juga harus mencakup upaya untuk membangun budaya kerja yang mendukung kreativitas dan inovasi. Pemerintah perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawai untuk berbagi ide, bereksperimen, dan mengambil inisiatif. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai strategi, seperti penerapan kebijakan insentif untuk inovasi, pengembangan program mentoring, dan penyediaan ruang kerja yang mendukung kolaborasi. Budaya kerja yang inovatif akan mendorong pegawai untuk terus mencari cara-cara baru dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Pegawai yang merasa didukung dan diberdayakan untuk berinovasi akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka kepada organisasi.

Selain faktor internal, inovasi dalam manajemen SDM pemerintah juga harus mempertimbangkan faktor eksternal, seperti keterlibatan masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya. Pemerintah perlu mengadopsi pendekatan yang lebih partisipatif dalam perumusan kebijakan dan pelaksanaan program-program SDM. Melibatkan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan tidak hanya meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, tetapi juga memastikan bahwa kebijakan yang diambil benar-benar menjawab kebutuhan dan harapan publik. Partisipasi masyarakat dalam pengembangan kebijakan SDM dapat membantu menciptakan kebijakan yang lebih efektif dan relevan, serta meningkatkan kepercayaan publik terhadap pemerintah.

Tantangan utama dalam melakukan inovasi manajemen SDM pemerintah adalah resistensi terhadap perubahan. Banyak pegawai yang merasa nyaman dengan cara kerja lama dan enggan beradaptasi dengan sistem baru. Untuk mengatasi hal ini, pemerintah perlu melakukan pendekatan yang inklusif dan komunikatif dalam melaksanakan reformasi. Sosialisasi yang efektif dan pelibatan aktif pegawai dalam proses perubahan dapat membantu mengurangi resistensi dan meningkatkan dukungan terhadap inovasi yang dilakukan. Selain itu, pemerintah juga perlu menyediakan pelatihan dan dukungan yang diperlukan untuk membantu pegawai beradaptasi dengan perubahan.

Selain itu, keberhasilan inovasi dalam manajemen SDM pemerintah juga sangat bergantung pada komitmen dan dukungan dari kepemimpinan puncak. Pemimpin yang visioner dan proaktif dapat menjadi pendorong utama bagi perubahan positif dalam organisasi. Mereka harus mampu memberikan contoh yang baik, menginspirasi pegawai, dan menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk mendukung implementasi inovasi. Dukungan yang kuat dari kepemimpinan akan memastikan bahwa inisiatif-inisiatif inovatif dapat diimplementasikan dengan baik dan memberikan hasil yang diharapkan. Kepemimpinan yang efektif juga penting dalam mengatasi hambatan dan tantangan yang muncul selama proses reformasi.

Secara keseluruhan, inovasi dalam manajemen SDM pemerintah merupakan upaya strategis yang harus dilakukan secara berkelanjutan untuk membangun birokrasi yang responsif

dan adaptif di era kontemporer. Dengan mengadopsi pendekatan yang komprehensif dan terintegrasi, serta melibatkan semua pemangku kepentingan, pemerintah dapat menciptakan sistem manajemen SDM yang lebih efektif, efisien, dan mampu menghadapi tantangan masa depan. Artikel ini akan menguraikan berbagai aspek inovasi dalam manajemen SDM pemerintah dan menawarkan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja birokrasi di era modern. Diharapkan bahwa dengan melakukan inovasi yang tepat, pemerintah dapat memberikan layanan publik yang lebih baik dan memenuhi harapan masyarakat yang semakin tinggi.

## **METODE**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif dipilih karena memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap fenomena inovasi dalam manajemen sumber daya manusia di pemerintahan (Sugiyono, 2020). Melalui pendekatan deskriptif, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan memahami berbagai aspek inovasi yang dilakukan, bagaimana inovasi tersebut diterapkan, serta dampaknya terhadap birokrasi yang responsif dan adaptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pegawai pemerintah, observasi langsung, dan analisis dokumen terkait kebijakan dan praktik manajemen SDM.

Pendekatan deskriptif memungkinkan peneliti untuk menyajikan gambaran rinci mengenai kondisi aktual manajemen SDM di pemerintahan dan bagaimana inovasi diterima serta diimplementasikan oleh pegawai. Analisis data dilakukan secara induktif, dengan mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari data yang dikumpulkan. Hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang komprehensif mengenai tantangan, peluang, dan dampak dari inovasi dalam manajemen SDM, serta memberikan rekomendasi yang relevan untuk meningkatkan kinerja birokrasi di era kontemporer.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Inovasi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Mempengaruhi Responsivitas Dan Adaptabilitas Birokrasi Pemerintah**

Penggunaan sistem informasi manajemen SDM yang terintegrasi memungkinkan pemerintah untuk mengelola data pegawai secara lebih efisien dan akurat. Teknologi ini memfasilitasi proses rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja secara lebih cepat dan transparan. Sebagai hasilnya, birokrasi dapat merespons perubahan kebutuhan dengan lebih gesit dan efektif, karena data yang dibutuhkan untuk pengambilan keputusan tersedia secara real-time dan dapat diakses dengan mudah oleh para pemangku kepentingan (Hardayani, 2022).

Selain itu, pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan juga berperan penting dalam meningkatkan adaptabilitas birokrasi. Program pelatihan yang relevan dan berkualitas tinggi membantu pegawai untuk terus memperbarui keterampilan dan pengetahuan mereka. Dengan kompetensi yang lebih baik, pegawai dapat menghadapi tantangan baru dan mengadopsi praktik-praktik terbaik dengan lebih cepat (Lingga et al., 2023). Pemerintah yang berinvestasi dalam pengembangan SDM secara berkelanjutan akan memiliki tenaga kerja yang lebih siap dan mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan, baik itu perubahan kebijakan, teknologi, maupun tuntutan masyarakat.

Budaya kerja inovatif juga menjadi pilar penting dalam mendukung responsivitas dan adaptabilitas birokrasi. Ketika pemerintah menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kreativitas, kolaborasi, dan pengambilan inisiatif, pegawai akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara aktif dalam proses inovasi. Budaya kerja yang mendukung inovasi memungkinkan pegawai untuk mengeksplorasi ide-ide baru tanpa takut akan kegagalan, serta memberikan ruang bagi eksperimen dan pembelajaran. Hal ini penting untuk menciptakan birokrasi yang tidak hanya reaktif terhadap perubahan, tetapi juga proaktif dalam mencari solusi inovatif untuk masalah-masalah yang dihadapi (Helmi et al., 2023).

Penggunaan teknologi informasi dalam manajemen SDM juga memfasilitasi komunikasi yang lebih efektif antara berbagai unit dan departemen dalam birokrasi. Dengan sistem yang terintegrasi, informasi dapat dibagikan dengan cepat dan efisien, mengurangi silo informasi dan meningkatkan koordinasi antarunit. Komunikasi yang baik ini penting untuk memastikan bahwa semua bagian dari birokrasi bekerja secara sinkron dalam merespons situasi yang dinamis. Hal ini juga memungkinkan pemerintah untuk lebih cepat dalam merespons situasi darurat atau perubahan mendadak dalam kebijakan publik.

Selain itu, inovasi dalam sistem rekrutmen berbasis teknologi juga berdampak positif pada responsivitas birokrasi. Sistem rekrutmen yang menggunakan teknologi digital memungkinkan pemerintah untuk menarik calon pegawai dengan lebih efektif, mempercepat proses seleksi, dan memastikan bahwa pegawai yang direkrut memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan sistem yang lebih efisien, birokrasi dapat mengisi posisi penting dengan lebih cepat, sehingga tidak ada penundaan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Pengembangan program pelatihan berbasis teknologi, seperti e-learning, juga memberikan fleksibilitas kepada pegawai untuk belajar kapan saja dan di mana saja. Program ini tidak hanya meningkatkan aksesibilitas pelatihan tetapi juga memungkinkan pegawai untuk belajar dengan kecepatan mereka sendiri. Fleksibilitas ini sangat penting dalam mendukung pegawai untuk terus mengembangkan keterampilan mereka tanpa mengganggu tugas sehari-hari mereka. Dengan kompetensi

yang terus diperbarui, pegawai dapat beradaptasi dengan perubahan regulasi, kebijakan, dan teknologi yang terus berkembang, sehingga birokrasi secara keseluruhan menjadi lebih responsif dan siap menghadapi tantangan masa depan.

Inovasi dalam manajemen SDM juga dapat dilihat dari penerapan kebijakan fleksibilitas kerja, seperti kerja jarak jauh dan jam kerja fleksibel. Kebijakan semacam ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan pegawai tetapi juga memungkinkan birokrasi untuk tetap operasional dalam situasi krisis atau darurat, seperti yang terbukti selama pandemi COVID-19. Fleksibilitas kerja memberi pegawai otonomi yang lebih besar dalam mengatur waktu dan tempat kerja mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan responsivitas terhadap perubahan kebutuhan dan situasi.

Lebih lanjut, penerapan analitik data dalam manajemen SDM memungkinkan pemerintah untuk melakukan analisis prediktif mengenai kebutuhan pegawai, tren kinerja, dan potensi masalah yang mungkin timbul. Dengan menggunakan data analitik, pemerintah dapat merencanakan strategi pengembangan SDM yang lebih tepat sasaran dan mengambil tindakan preventif untuk mengatasi isu-isu yang dapat menghambat kinerja birokrasi. Misalnya, analitik data dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan spesifik atau potensi turnover pegawai, sehingga langkah-langkah mitigasi dapat dilakukan sebelumnya.

Secara keseluruhan, berbagai inovasi dalam manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam meningkatkan responsivitas dan adaptabilitas birokrasi pemerintah. Penggunaan teknologi informasi, pengembangan kompetensi pegawai, dan pembentukan budaya kerja yang mendukung inovasi menciptakan fondasi yang kuat untuk birokrasi yang lebih efisien, efektif, dan siap menghadapi perubahan. Dengan terus mendorong inovasi dan adaptasi dalam manajemen SDM, pemerintah dapat lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat dan lebih tanggap dalam menghadapi dinamika global yang semakin kompleks. Melalui pendekatan yang komprehensif dan berkelanjutan ini, diharapkan birokrasi pemerintah dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi dan memenuhi harapan masyarakat secara lebih baik.

## **2. Tantangan Utama yang Dihadapi Dalam Penerapan Inovasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sektor Pemerintahan**

Penerapan inovasi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di sektor pemerintahan seringkali dihadapkan pada berbagai tantangan yang kompleks dan beragam. Salah satu tantangan utama adalah resistensi dari pegawai terhadap perubahan. Pegawai yang sudah lama bekerja dalam sistem yang lama mungkin merasa nyaman dengan status quo dan enggan beradaptasi dengan prosedur dan teknologi baru. Resistensi ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk ketidakpastian tentang manfaat perubahan, kekhawatiran akan peningkatan beban kerja, atau takut akan kehilangan posisi mereka.

Untuk mengatasi resistensi tersebut, penting bagi pemerintah untuk melakukan komunikasi yang efektif dan transparan mengenai tujuan dan manfaat dari inovasi yang diterapkan. Pendekatan partisipatif, di mana pegawai dilibatkan dalam proses perencanaan dan implementasi inovasi, dapat membantu mengurangi resistensi dan meningkatkan dukungan dari pegawai. Selain itu, program pelatihan dan pendampingan yang komprehensif perlu disediakan untuk membantu pegawai mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk beradaptasi dengan perubahan.

Keterbatasan sumber daya juga merupakan tantangan signifikan dalam penerapan inovasi manajemen SDM di sektor pemerintahan. Inovasi seringkali memerlukan investasi yang besar

dalam hal teknologi, pelatihan, dan infrastruktur. Namun, anggaran pemerintah yang terbatas dan prioritas yang bersaing dapat menghambat kemampuan untuk mengalokasikan sumber daya yang cukup untuk mendukung inovasi. Kurangnya sumber daya ini dapat memperlambat proses implementasi dan mengurangi efektivitas dari inovasi yang diterapkan.

Salah satu solusi untuk mengatasi keterbatasan sumber daya adalah dengan mencari kemitraan dengan sektor swasta dan organisasi non-pemerintah. Kemitraan ini dapat memberikan tambahan dana, teknologi, dan keahlian yang diperlukan untuk mendukung inovasi manajemen SDM. Selain itu, pemerintah juga dapat memanfaatkan sumber daya yang ada secara lebih efisien dengan mengadopsi pendekatan manajemen proyek yang baik dan menerapkan prinsip-prinsip pengelolaan yang efektif.

Kompleksitas regulasi juga menjadi tantangan utama dalam penerapan inovasi manajemen SDM di sektor pemerintahan. Birokrasi yang kaku dan prosedur yang rumit seringkali menghambat kemampuan untuk melakukan perubahan yang cepat dan fleksibel. Peraturan dan kebijakan yang tumpang tindih atau tidak jelas dapat menimbulkan kebingungan dan memperlambat proses inovasi. Selain itu, kepatuhan terhadap berbagai aturan dan standar yang ketat seringkali memerlukan waktu dan sumber daya yang signifikan.

Untuk mengatasi kompleksitas regulasi, diperlukan upaya untuk menyederhanakan dan merasionalisasi kerangka regulasi yang ada. Pemerintah perlu melakukan peninjauan menyeluruh terhadap peraturan dan kebijakan yang berlaku untuk mengidentifikasi dan menghapus ketentuan yang tidak perlu atau yang menghambat inovasi. Selain itu, penerapan teknologi digital dalam manajemen regulasi dapat membantu meningkatkan efisiensi dan transparansi proses regulasi, serta memfasilitasi kepatuhan yang lebih mudah dan cepat.

Selain tantangan internal, faktor eksternal seperti tekanan politik dan ekspektasi publik juga dapat mempengaruhi penerapan inovasi manajemen SDM. Pemerintah seringkali berada di bawah tekanan untuk menunjukkan hasil yang cepat dan nyata dari inovasi yang diterapkan. Namun, proses inovasi yang efektif memerlukan waktu dan komitmen jangka panjang. Tekanan untuk mencapai hasil yang instan dapat menyebabkan fokus pada solusi jangka pendek yang tidak berkelanjutan, serta mengabaikan pentingnya perencanaan dan pelaksanaan yang matang.

Untuk mengatasi tekanan politik dan ekspektasi publik, penting bagi pemerintah untuk membangun komunikasi yang efektif dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk masyarakat, media, dan legislator. Penyampaian informasi yang jelas dan transparan mengenai tujuan, proses, dan kemajuan inovasi dapat membantu mengelola ekspektasi dan mendapatkan dukungan yang lebih luas. Selain itu, pendekatan evaluasi dan pelaporan yang transparan dapat membantu memastikan akuntabilitas dan menunjukkan komitmen terhadap peningkatan berkelanjutan.

Tantangan lain yang dihadapi adalah kurangnya keselarasan antara berbagai departemen dan unit dalam pemerintahan. Inovasi dalam manajemen SDM seringkali memerlukan koordinasi yang baik antara berbagai bagian dari organisasi pemerintah. Namun, silo-silo organisasi dan kurangnya kerjasama antar unit dapat menghambat pelaksanaan inovasi yang efektif. Keselarasan yang buruk ini dapat menyebabkan inefisiensi, duplikasi usaha, dan konflik kepentingan yang merugikan.

Untuk meningkatkan keselarasan, pemerintah perlu mendorong kolaborasi dan integrasi antara berbagai departemen dan unit. Penggunaan teknologi informasi yang terintegrasi dapat membantu memfasilitasi komunikasi dan koordinasi yang lebih baik. Selain itu, kepemimpinan yang kuat dan visi yang jelas dari puncak organisasi dapat memainkan peran penting dalam menyatukan berbagai bagian dari pemerintahan menuju tujuan inovasi yang sama (Zulfia & Frinaldi, 2022).

Secara keseluruhan, penerapan inovasi dalam manajemen SDM di sektor pemerintahan menghadapi berbagai tantangan yang kompleks dan saling terkait. Mengatasi tantangan-tantangan ini memerlukan pendekatan yang komprehensif dan strategis, dengan fokus pada komunikasi yang efektif, penyediaan sumber daya yang memadai, penyederhanaan regulasi, pengelolaan ekspektasi, dan peningkatan keselarasan organisasi. Dengan pendekatan yang tepat, pemerintah dapat mengatasi hambatan-hambatan ini dan mencapai tujuan membangun birokrasi yang lebih responsif dan adaptif di era kontemporer.

### **3. Persepsi Pegawai Pemerintah Terhadap Inovasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Mempengaruhi Motivasi Serta Kinerja**

Persepsi pegawai pemerintah terhadap inovasi dalam manajemen sumber daya manusia dapat bervariasi secara signifikan tergantung pada berbagai faktor, termasuk jenis inovasi yang

diimplementasikan, dampaknya terhadap pekerjaan sehari-hari, dan tingkat keterlibatan pegawai dalam proses perubahan. Beberapa pegawai mungkin melihat inovasi sebagai peluang untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja, sementara yang lain mungkin menganggapnya sebagai ancaman terhadap stabilitas dan keamanan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, penting untuk memahami keragaman persepsi ini untuk merancang strategi komunikasi dan pelibatan yang tepat yang dapat mendukung penerimaan inovasi dan meminimalkan resistensi (Assa, 2022).

Dalam banyak kasus, persepsi positif terhadap inovasi dalam manajemen SDM dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai pemerintah. Inovasi yang diterima dengan baik dapat memicu rasa antusiasme dan komitmen yang lebih besar terhadap tugas-tugas yang diberikan. Pegawai yang merasa bahwa inovasi tersebut membuka peluang baru untuk pengembangan karir dan pengakuan atas kontribusi mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan hasil yang terbaik. Namun, sebaliknya, ketidakpastian dan kekhawatiran tentang implikasi inovasi terhadap pekerjaan mereka dapat menghambat motivasi dan mempengaruhi kinerja secara negatif.

Dalam konteks ini, komunikasi yang efektif dan transparan dari pihak manajemen sangat penting untuk mengelola persepsi pegawai terhadap inovasi dalam manajemen SDM. Penjelasan yang jelas tentang tujuan, manfaat, dan proses implementasi inovasi dapat membantu mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan pemahaman pegawai tentang perubahan yang terjadi. Selain itu, melibatkan pegawai dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan terkait inovasi dapat memberikan mereka rasa memiliki dan kontrol atas perubahan, yang dapat meningkatkan penerimaan dan dukungan mereka terhadap inisiatif tersebut.

Selain motivasi, persepsi pegawai terhadap inovasi dalam manajemen SDM juga dapat berdampak signifikan pada kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Pegawai yang merasa terlibat dan didukung dalam implementasi inovasi cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi, karena mereka merasa memiliki tujuan bersama dan mendapat dukungan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Sebaliknya, ketidakpuasan dan resistensi terhadap inovasi dapat menghambat kinerja, mengganggu produktivitas, dan bahkan meningkatkan risiko kesalahan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas-tugas. Oleh karena itu, penting untuk terus memantau dan mengevaluasi persepsi pegawai terhadap inovasi dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk meminimalkan dampak negatifnya sambil memaksimalkan potensi positifnya.

## **SIMPULAN**

Dari pembahasan yang telah dijabarkan, dapat disimpulkan bahwa persepsi pegawai pemerintah terhadap inovasi dalam manajemen sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja mereka. Berbagai faktor seperti jenis inovasi, komunikasi manajemen, dan tingkat keterlibatan pegawai mempengaruhi bagaimana inovasi diterima dan dipahami oleh pegawai. Persepsi yang positif terhadap inovasi cenderung meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai, sementara persepsi negatif dapat menghambat kinerja dan mengurangi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, penting untuk mengakui bahwa implementasi inovasi dalam manajemen SDM tidaklah mudah dan sering kali dihadapkan pada tantangan seperti resistensi dari pegawai, ketidakpastian, dan keterbatasan sumber daya. Oleh karena itu, komunikasi yang efektif, partisipasi pegawai, dan dukungan dari kepemimpinan puncak menjadi kunci untuk mengelola persepsi dan meminimalkan dampak negatif dari perubahan tersebut. Hanya dengan pendekatan yang holistik dan terintegrasi, pemerintah dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan membangun birokrasi yang responsif dan adaptif di era kontemporer.

Di masa depan, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mendalami faktor-faktor yang memengaruhi persepsi pegawai terhadap inovasi dalam manajemen SDM, serta untuk mengidentifikasi strategi terbaik dalam mengelola perubahan organisasional. Dengan terus memperbaiki pemahaman kita tentang dinamika ini, diharapkan pemerintah dapat mengimplementasikan inovasi dengan lebih efektif dan mencapai tujuan-tujuan pembangunan yang diinginkan, termasuk meningkatkan kualitas layanan publik dan memenuhi harapan masyarakat yang semakin tinggi.

## **SARAN**

Dari pembahasan yang telah dijabarkan, ada beberapa saran yang dapat diajukan untuk meningkatkan implementasi inovasi dalam manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan. Pertama, diperlukan upaya yang lebih besar dalam memperkuat komunikasi antara manajemen dan pegawai untuk memastikan pemahaman yang jelas tentang tujuan, manfaat, dan proses perubahan. Selanjutnya, pemerintah perlu mengadopsi pendekatan yang lebih inklusif dengan melibatkan pegawai dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan terkait inovasi, sehingga mereka merasa memiliki dan terlibat dalam perubahan tersebut. Selain itu, program pelatihan dan pengembangan karyawan yang berkelanjutan harus ditingkatkan untuk memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengadopsi inovasi dengan sukses.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Assa, A. F. (2022). Dampak kecerdasan emosional, inovasi dan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di Startup E-Commerce XYZ. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi*, 6(3), 1433–1449.
- Basuki, N. (2023). Mengoptimalkan modal manusia: Strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192.
- Hardayani, Y. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Responsivitas Penyelenggaraan Mall Layanan Publik di Kota Bengkulu. *Jurnal Governance Dan Administrasi Publik*, 6(1), 40–48.
- Helmi, A., Pratama, A. Y., & Azizah, M. (2023). Tinjauan Strategi Terkini Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Inovasi Dan Tantangan Diera Digital. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(5), 668–680.
- Helmita, H., Yudhinanto, C. N., WA, A. R., Surya, M. R. E., & Indriyani, S. (2023). Improvement of competence, SDM, Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia UMKM Dalam Inovasi Produk Batik. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 28(3), 128-136.
- Juniarti, H. A., Nugroho, N. C., & Suprihanto, J. Faktor-Faktor Pencarian Informasi Inovasi Pertanian dalam Meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Media Informasi*, 31(1), 64-80.
- Lingga, A. F., Hanafi, B., & Anggreni, C. (2023). Mengoptimalkan Pengelolaan Inovasi dalam Manajemen SDM: Strategi dan Tantangan. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2), 3879–3889.
- Rugian, M. S., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Inovasi Terhadap Keunggulan Bersaing Rumah Kopi Modern di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif (untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpretif, interaktif dan konstruktif (M. S. Sofia Yustiyanti Suryandari, S, K (ed.)).* Alfabeta.
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 397–407.
- Surachman, R. (2023). Digitalisasi Pengelolaan Sdm Dalam Skenario Kontemporer. *JURNAL EKONOMI, SOSIAL & HUMANIORA*, 5(03), 47–51.
- Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 99–111.
- Wambrauw, M. S. (2018). Pemberian Penghargaan (Reward) Sebagai Suatu Inovasi Baru Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Musamus Journal of Public Administration*, 1(1), 24-40.
- Zulfia, H., & Frinaldi, A. (2022). Urgensi penerapan budaya inovasi bagi ASN dalam meningkatkan kinerja organisasi publik dalam mewujudkan reformasi birokrasi. *JIPAGS (Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies)*, 7(1).