

ABSTRAK

Perkebunan kelapa sawit memiliki peran strategis dalam perekonomian Indonesia dan telah memberikan sumbangan devisa non migas yang besar, agar industri sawit dapat terus memberikan dukungan terhadap perekonomian dan mengurangi dampak negatif dari pengelolaan perkebunan kelapa sawit, maka pengembangan kelapa sawit secara berkelanjutan menjadi sangat penting, oleh karena itu Pemerintah mendirikan Badan Pengelola Dana Perkebunan Kelapa Sawit (BPDPKS) yang berbentuk Badan Layanan Umum (BLU). Meningkatnya persoalan dibidang ekonomi dan sosial telah memunculkan kesadaran akan pentingnya inovasi di sektor publik, Hartley (2005) berpendapat bahwa inovasi di sektor publik tidak selalu dalam bentuk fisik yang berwujud (*a physical artefact*), akan tetapi dapat juga dalam bentuk perubahan hubungan antara penyelenggara pelayanan dengan pengguna layanan, dan institusi yang berhasil dalam proses inovasinya adalah institusi yang mampu mengkaitkan inovasi pada institusinya dengan kebutuhan pihak penerima layanan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis budaya inovasi dan faktor-faktor yang mempengaruhi budaya inovasi pada Badan Pengelola Dana Perkebunan Kelapa Sawit (BPDPKS). Penelitian ini menggunakan tiga ciri organisasi yang memiliki budaya inovasi, yaitu keinginan, infrastruktur, dan orientasi (pengaruh) untuk melakukan inovasi dalam melakukan analisis budaya inovasi dan menggunakan empat dari tujuh pengukuran budaya inovasi yang dikembangkan oleh Dobni (2008a), yaitu *innovation propensity*, *organizational constituency*, *organizational learning*, dan *market orientation* untuk mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi budaya inovasi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *mixed methods* dengan prosedur *sequential mixed methods*, yaitu dimulai dengan wawancara untuk tujuan eksplorasi dan menindaklanjuti dengan survei untuk menganalisis budaya inovasi dan faktor apa saja yang mempengaruhi budaya inovasi pada Badan Layanan Umum BPDPKS.

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa pada level organisasi, inovasi belum menjadi budaya akan tetapi persepsi pegawai untuk mendukung inovasi cukup besar, dengan ciri yang paling menonjol adalah orientasi (pengaruh) untuk melakukan inovasi, sedangkan untuk faktor yang paling berpengaruh terhadap budaya inovasi adalah *organizational learning*, yang menunjukkan bahwa organisasi sudah memiliki kebijakan-kebijakan/komitmen organisasi terkait akuisisi pengetahuan dan program pengembangan bagi anggotanya.

Kata kunci : Budaya inovasi, *innovation propensity*, *organizational constituency*, *organizational learning*, *market orientation*

ABSTRACT

Oil palm plantations have a strategic role in the Indonesian economy and have contributed large non-oil and gas foreign exchange income, so that the palm oil industry can continue to provide support to the economy and reduce the negative impacts of oil palm plantation, sustainable oil palm development become very important. The Government established Badan Pengelola Dana Perkebunan Kelapa Sawit (BPDPKS) in the form of Badan Layanan Umum (BLU). Increasing economic and social issues have raised awareness of the importance of innovation in the public sector, Hartley (2005) argues that innovation in the public sector is not always a physical artefact, but can also be in the form of changes in relations between service providers with service users, and institutions that succeed in the innovation process are institutions that are able to link innovation in their institutions to the needs of service recipients

This study aims to analyze the culture of innovation and the factors that influence the culture of innovation in Badan Pengelola Dana Perkebunan Kelapa Sawit (BPDPKS). This study uses three characteristics of organizations that have an innovation culture : intent, infrastructure, and orientation (influence) to innovate in analyzing innovation culture and using four of the seven measurements of innovation culture developed by Dobni (2008a) : innovation propensity, organizational constituency, organizational learning, and market orientation to measure the factors that influence the innovation culture. The research method used in this study is mixed methods with sequential mixed methods procedures, wich start with interviews for exploration purposes and following up with surveys to analyze the innovation culture and what factors influence it.

The results of the study found that at the organizational level, innovation has not become a culture but the perception of employees to support innovation is quite large, with the most prominent characteristic is orientation (influence) to innovate, while for the most influential factor for innovation culture is organizational learning, which shows that the organization already has organizational policies / commitments related to knowledge acquisition and development programs for its members.

Keywords : Innovation culture, innovation propensity, organizational constituency, organizational learning, market orientation