

Perancangan Strategi Implementasi *Agile Governance* pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD)

Ridwan^{1*}, Lusi Susanti², Hilma Raimona Zadry³, Difana Meilani⁴

^{1,2,3,4} Departemen Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Andalas
Limau Manis, Pauh, Padang, Sumatera Barat 25175

¹ Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat
Jl Aur no 1 Padang, Sumatera Barat

^{1*}ridwanaan79@gmail.com

²lusi@eng.unand.ac.id

³hilma@eng.unand.ac.id

⁴difana@eng.unand.ac.id

Designing An Agile Governance Implementation Strategy in Regional Government Organization (RGO)

Dikirimkan : 01, 2025. Diterima : 07, 2025. Dipublikasikan : 09, 2025.

Abstract— Implementing Agile Governance in Regional Government Organization (RGO) is crucial for improving the efficiency and effectiveness of public services. However, its implementation still faces various challenges such as rigid and slow bureaucracy, lack of cross-functional collaboration, suboptimal utilization of digital technology, and human resources who are not accustomed to Agile work patterns. This research is designed to develop implementation strategies for Agile Governance at Regional Government Organization (RGO). The aim is to accelerate the transformation towards a more Agile Governance in Regional Government Organization (RGO). The research methodology adopts the MEAD (Macroergonomics Analysis and Design) macroergonomics approach that integrates human factors, technology, and work organization. In evaluating the current conditions and the importance of performance indicators, a survey was conducted using a questionnaire validated by the Content Validity Index (CVI) and analyzed using Importance-Performance Analysis (IPA). The first priority results will be used to design strategies and Key Performance Indicators for each of the proposed strategies. The research findings indicate a gap between the current conditions and the importance levels of Agile Governance performance aspects. IPA identified several priority areas that require improvement, including career development and training, risk management, transparency, job suitability, adequacy of work facilities and employee welfare. Based on these findings, strategies and Key Performance Indicators (KPIs) were formulated to enhance the implementation of Agile Governance in Regional Government Organization (RGO).

Keywords— Agile Governance; Macro Ergonomics; Key Performance Indicator

Abstrak— Implementasi *Agile Governance* pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) menjadi penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas layanan publik. Namun, penerapannya masih menghadapi berbagai tantangan seperti birokrasi yang kaku dan lambat, kurangnya kolaborasi lintas fungsi, pemanfaatan teknologi digital yang belum optimal, serta sumber daya manusia yang belum terbiasa dengan pola kerja *Agile*. Penelitian ini dilakukan untuk merancang strategi implementasi *Agile Governance* pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Tujuannya adalah mempercepat transformasi menuju tata kelola yang lebih *Agile* pada Organisasi Perangkat Daerah. Metodologi penelitian mengadopsi pendekatan ergonomi makro, *Macroergonomics Analysis and Design* (MEAD) yang mengintegrasikan antara faktor manusia, teknologi dan organisasi kerja. Dalam evaluasi kondisi saat ini dan kepentingan aspek kinerja dilakukan survei dengan kuesioner yang divalidasi menggunakan *Content Validity Index* (CVI) dan dianalisis menggunakan *Importance-Performance Analysis* (IPA). Hasil prioritas utama menjadi fokus perancangan strategi dan *Key Performance Indikator* (KPI)

untuk masing-masing strategi yang dirancang. Hasil penelitian menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi saat ini dan tingkat kepentingan aspek-aspek kinerja *Agile Governance*. IPA mengidentifikasi beberapa area prioritas yang memerlukan perbaikan, termasuk pengembangan karir dan pelatihan, pengelolaan risiko, transparansi, kesesuaian jabatan, dan kelengkapan sarana kerja, dan kesejahteraan karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, dirumuskan strategi dan *Key Performance Indicators* (KPI) untuk meningkatkan implementasi *Agile Governance* pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

Katakunci— *Agile Governance*; Ergonomi Makro, *Key Performance Indicator*

I. PENDAHULUAN

Revolusi Industri 4.0 telah mengubah secara signifikan dinamika organisasi publik dan swasta. Pemerintahan daerah sebagai bagian dari entitas publik perlu beradaptasi dengan tuntutan perubahan yang cepat dan lingkungan yang semakin kompleks serta tidak pasti. Dalam menghadapi era VUCA (*volatility, uncertainty, complexity, ambiguity*), pemerintahan dituntut untuk lebih tangkas dalam merespons kebutuhan masyarakat, serta mampu memberikan pelayanan yang cepat dan efektif [1]. Salah satu pendekatan yang muncul sebagai solusi untuk mengatasi tantangan ini adalah *Agile Governance*, yaitu pendekatan tata kelola pemerintahan yang gesit dan adaptif, dengan fokus pada peningkatan kinerja, efisiensi, serta pelayanan publik yang lebih baik [2]. Namun, penerapannya di Organisasi Perangkat Daerah (OPD), khususnya pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat, masih menghadapi berbagai permasalahan riil. OPD ini memiliki peran penting dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan industri dan perdagangan daerah, sehingga dituntut untuk responsif terhadap dinamika pasar dan kebutuhan masyarakat. Permasalahan yang dihadapi antara lain birokrasi yang kaku dan lambat, kurangnya kolaborasi lintas fungsi, pemanfaatan teknologi digital yang belum optimal, serta sumber daya manusia yang belum terbiasa dengan pola kerja *Agile*. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi eksisting OPD dengan tuntutan tata kelola yang lebih dinamis dan responsif. *Agile* adalah pendekatan dalam manajemen dan pengembangan yang menekankan fleksibilitas, kolaborasi, serta responsivitas terhadap perubahan [3]. *Agile Governance* menawarkan fleksibilitas dalam pengambilan keputusan, dengan merombak struktur birokrasi yang hierarkis menjadi lebih dinamis. Pendekatan ini sudah diadopsi oleh berbagai negara maju seperti Amerika Serikat, yang mulai menerapkan metode *Lean-Agile* sejak 2012 untuk proyek teknologi pemerintahan [2]. Di Indonesia, reformasi birokrasi sudah menjadi prioritas pemerintah, namun penerapannya masih mengalami berbagai hambatan. Menurut *Global Competitive Index* yang dirilis oleh *World Economic Forum* 2022, Indonesia berada di peringkat 44, masih tertinggal dari negara-negara ASEAN lainnya seperti Thailand dan Malaysia. Hal ini mengindikasikan bahwa efisiensi

dan daya saing birokrasi Indonesia masih perlu ditingkatkan [4].

Transformasi menuju pemerintahan yang gesit sangat krusial dalam menghadapi tantangan di era digital dan revolusi 4.0. Struktur birokrasi Indonesia yang masih kaku, prosedural, serta sentralistik memperlambat pengambilan keputusan dan pelaksanaan kebijakan [5]. Pendekatan *Agile Governance* berpotensi untuk merombak sistem yang ada, memungkinkan adanya kolaborasi yang lebih kuat antar-instansi, serta mendorong inovasi dalam pelayanan publik. Namun, tantangan dalam penerapannya masih cukup besar, termasuk resistensi terhadap perubahan budaya kerja, sistem birokrasi yang masih paternalistik, serta keterbatasan teknologi informasi dan komunikasi [6]. Salah satu pendekatan yang dapat membantu mengatasi tantangan tersebut adalah melalui ergonomi makro, yang berfokus pada integrasi antara manusia, organisasi, dan teknologi dalam sistem kerja yang optimal. Pendekatan ini menawarkan metode yang efektif untuk merancang sistem kerja yang lebih adaptif dan responsif, terutama di organisasi pemerintahan yang kompleks [7] [8].

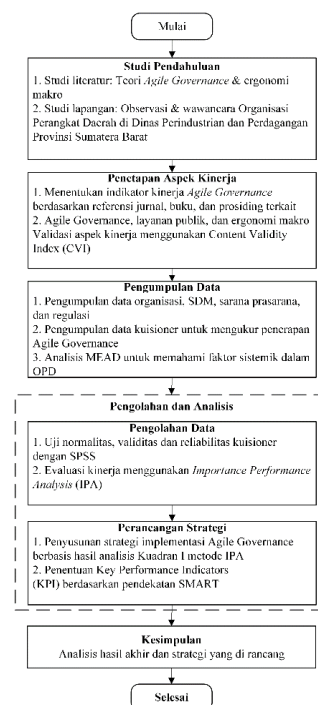
Dalam konteks Indonesia, penerapan *Agile Governance* membutuhkan sinergi antara perbaikan tata kelola, perubahan *mindset* birokrasi, serta adopsi teknologi yang mendukung kinerja pemerintahan [9], [10]. Penyesuaian sistem kerja dan struktur organisasi yang lebih sederhana akan mempercepat proses pengambilan keputusan, serta memastikan keberlanjutan reformasi birokrasi menuju tata kelola pemerintahan yang lebih gesit, adaptif, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Pendekatan ergonomi makro telah menunjukkan keberhasilan di luar organisasi pemerintah, seperti yang ditunjukkan oleh Mokarami, dkk. [8] yang menerapkan sistem kerja *sosioteknik* untuk mengembangkan instrumen penilaian keselamatan di industri kilang gas. Selain itu, Pradini, dkk. [11] menemukan bahwa pendekatan ini meningkatkan produktivitas di UD Majid Jaya, dan Yassierli [12] melaporkan penurunan risiko nyeri punggung bawah di industri pertambangan batu bara. Murphy, dkk. [13] menegaskan bahwa pendekatan *sosioteknik* dapat meningkatkan iklim keselamatan di industri truk, sementara Azadeh, dkk. [14] menunjukkan bahwa optimalisasi rantai pasok di unit transmisi gas dapat

mengurangi biaya operasi. Anis, dkk. [15] menyoroti penggunaan ergonomi makro dalam mengidentifikasi masalah di lantai produksi di Kampoeng Batik Laweyan, yang menyarankan implementasi 5R sebagai solusinya. Meskipun demikian, penerapan prinsip ergonomi makro dalam konteks pemerintah daerah belum banyak dieksplorasi. Studi sebelumnya telah membahas penerapan *Agile Governance* dalam reformasi birokrasi, pelayanan publik, dan respons terhadap perubahan dinamis di sektor pemerintahan. Amantha (2024) [16] menunjukkan bahwa implementasi *Agile Governance* pasca-penyederhanaan birokrasi di Sekretariat Daerah Provinsi Lampung meningkatkan efisiensi layanan publik. Di sisi lain, penelitian tentang ergonomi makro menunjukkan efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui pendekatan sistemis [17]. Namun, penelitian yang mengintegrasikan *Agile Governance* dengan ergonomi makro, khususnya dalam konteks Organisasi Perangkat Daerah (OPD), masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk merancang strategi implementasi *Agile Governance* pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) berdasarkan prinsip ergonomi makro. Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di tingkat provinsi, dengan fokus pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat. OPD ini berperan dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan industri serta perdagangan di tingkat daerah. Untuk mencapai tujuan ini, penelitian menganalisis kondisi terkini implementasi *Agile Governance*, mengidentifikasi aspek kinerja yang perlu ditingkatkan, serta menetapkan *Key Performance Indicators* (KPI) yang relevan guna mengukur keberhasilannya.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian ini terdiri dari pendekatan dan teknik yang digunakan dalam pengambilan data serta penjabaran metode yang digunakan dalam pengolahan dan analisis data guna mendukung pemecahan masalah. Tahapan penelitian diawali dengan studi pendahuluan, yang mencakup studi literatur tentang *Agile Governance* dan ergonomi makro serta studi lapangan melalui observasi dan wawancara dengan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di tingkat provinsi, dengan fokus pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat. Selanjutnya, dilakukan penetapan aspek kinerja dengan menentukan indikator *Agile Governance* berdasarkan referensi akademik dan validasi menggunakan *Content Validity Index* (CVI). Tahap berikutnya adalah pengumpulan data, yang mencakup data organisasi, sumber daya manusia, sarana prasarana, dan regulasi. Selain itu, dilakukan penyebaran kuesioner untuk mengukur tingkat penerapan *Agile Governance*, serta analisis

Macroergonomic Analysis and Design (MEAD) guna memahami faktor sistemik dalam OPD. Data yang diperoleh kemudian dianalisis pada tahap pengolahan dan analisis data, dengan pengujian normalitas, validitas dan reliabilitas kuesioner menggunakan SPSS serta evaluasi kinerja menggunakan *Importance Performance Analysis* (IPA). Berdasarkan hasil analisis, dilakukan perancangan strategi, yang mencakup penyusunan strategi implementasi *Agile Governance* berdasarkan hasil Kuadran I metode IPA serta penentuan *Key Performance Indicators* (KPI) menggunakan pendekatan *Specific, Measurable, Achievable, Relevant, dan Time-bound* (SMART). Tahapan penelitian diakhiri dengan kesimpulan dan rekomendasi, yang merangkum hasil analisis dan strategi yang dirancang untuk meningkatkan penerapan *Agile Governance* di OPD. Flowchart penelitian dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Flowchart penelitian

Penetapan aspek kinerja implementasi *Agile Governance*, dilakukan pengumpulan data melalui studi literatur. Data diperoleh dari berbagai referensi jurnal, buku, dan prosiding terkait *Agile Governance*, layanan publik, dan ergonomi makro. Hasil studi literatur ini kemudian digunakan untuk menyusun aspek kinerja yang relevan dan valid guna mengukur kinerja OPD secara akurat. Aspek kinerja yang telah dikumpulkan dapat dilihat pada Tabel I sampai Tabel V.

TABEL I
ASPEK MANUSIA IMPLEMENTASI *AGILE GOVERNANCE*
PADA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH (OPD)

Kode	Aspek Kinerja
M1	Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan [18]
M2	Pengembangan Karier dan Pelatihan [19]
M3	Pendidikan Karyawan [20]
M4	Kesejahteraan Karyawan [21]
M5	Keterampilan Komunikasi [22]
M6	Keterampilan Empati [23]
M7	Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi [24]
M8	Keterampilan Adaptasi (Adaptabilitas) [25]

TABEL II
ASPEK ORGANISASI IMPLEMENTASI *AGILE GOVERNANCE*
PADA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH (OPD)

Kode	Aspek Kinerja
O1	Transparansi [26]
O2	Akuntabilitas [26]
O3	Fleksibilitas [27]
O4	Struktur Organisasi [28]
O5	Penyederhanaan Birokrasi [29]
O6	Kesesuaian Jabatan dengan Kompetensi dan Aturan yang Berlaku [30]
O7	Kepemimpinan [31]
O8	Pemberdayaan Tim dan Karyawan [32]

TABEL III
ASPEK ALAT DAN TEKNOLOGI IMPLEMENTASI *AGILE GOVERNANCE* PADA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH (OPD)

Kode	Aspek Kinerja
A1	Teknologi Informasi [33]
A2	Pengambilan Keputusan Berbasis Data [34]
A3	Keterbukaan informasi bagi Pihak Eksternal [35]
A4	Kelengkapan sarana dan peralatan kerja [36]
A5	<i>Digital Governance/Elektronik Governance</i> [37]

TABEL IV
ASPEK TUGAS IMPLEMENTASI *AGILE GOVERNANCE* PADA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH (OPD)

Kode	Aspek Kinerja
T1	Pelaksanaan Tugas sesuai Prosedur Kerja (SOP) [38]
T2	Pemantauan Kinerja [39]
T3	Efisiensi anggaran [40]
T4	Pemilihan Program dan Kegiatan [41]
T5	Pengelolaan Risiko [42]
T6	Kualitas Produk atau Layanan [43]
T7	Jam Kerja [44]

Kode	Aspek Kinerja
T8	Penghargaan dan Hukuman (Panjaitan, M., 2018).

TABEL V
ASPEK TUGAS IMPLEMENTASI *AGILE GOVERNANCE* PADA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH (OPD)

Kode	Aspek Kinerja
L1	Partisipasi Masyarakat [45]
L2	Respons Terhadap Kondisi Lokal [46]
L3	Keterlibatan Pemangku Kepentingan [47]
L4	Penanganan keluhan pelanggan atau konsumen [48]
L5	Keadilan Sosial
L6	Desain tempat kerja yang ergonomis [49]

Aspek kinerja yang terkumpul selanjutnya divalidasi menggunakan metode *Content Validity Index* (CVI) agar dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut dan merancang strategi peningkatan kinerja. Rekapitulasi hasil validasi dapat dilihat pada Tabel VI.

TABEL VI
EVALUASI VALIDITAS KONTEN INSTRUMEN

Validasi	Nilai
Sum of I-CVI	35
S-CVI/Ave	1
Sum of UA	35
S-CVI/UA	1
Kategori	Diterima

Perhitungan CVI dilakukan dengan mengonversi skor menjadi nilai dikotomi (0 dan 1), lalu menghitung i-CVI untuk setiap item dan s-CVI sebagai rata-rata dari seluruh i-CVI. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh aspek kinerja memiliki nilai i-CVI sebesar 1, yang berarti ada kesepakatan penuh dari para ahli mengenai relevansi setiap item. Nilai s-CVI/Ave dan s-CVI/UA juga sebesar 1, menandakan bahwa instrumen ini memiliki validitas konten yang sangat kuat dan dapat digunakan secara andal menjadi kuesioner dalam penelitian.

III. HASIL PENELITIAN

A. Penentuan Sistem dan Target Kinerja

Penelitian ini berfokus pada layanan publik di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat, dengan tujuan meningkatkan efisiensi, responsivitas, dan kualitas pelayanan. Kinerja layanan diukur menggunakan kerangka ergonomi makro, yang melibatkan lima faktor utama: manusia, organisasi, alat dan teknologi, tugas, serta

lingkungan. Penetapan aspek kinerja dilakukan melalui studi literatur dari jurnal, buku, dan prosiding terkait *Agile Governance*, layanan publik, dan ergonomi makro. Aspek kinerja yang diperoleh kemudian divalidasi menggunakan *Content Validity Index* (CVI) untuk memastikan relevansi dan validitasnya. Hasil validasi ini menjadi dasar bagi analisis kinerja serta perumusan strategi peningkatan layanan di OPD tersebut.

B. Identifikasi Unit Operasi dan Proses Kerja

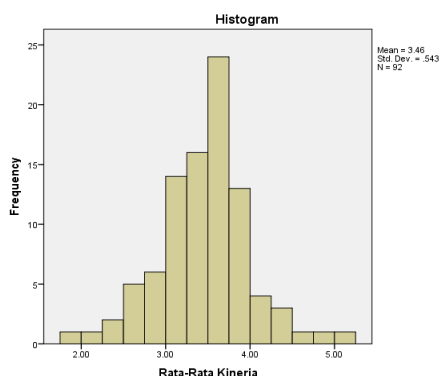
Tahapan identifikasi unit operasi dan proses kerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat meliputi pemetaan struktur organisasi, seperti peran Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Bidang, dan UPTD dalam menjalankan tugas spesifik. Proses kerja utama mencakup perumusan kebijakan, pelayanan publik, pembinaan IKM, dan evaluasi kinerja. Selain itu, analisis penerapan *Agile Governance* memastikan fleksibilitas dan responsivitas layanan. Inventarisasi fasilitas seperti kantor, laboratorium UPTD, peralatan, dan aplikasi digital mendukung kelancaran operasional dan peningkatan kualitas layanan publik.

C. Identifikasi dan Pemetaan Prioritas Aspek Kinerja

Data yang diperoleh dari responden telah melalui serangkaian uji statistik, termasuk uji *normalitas*, validitas, dan reliabilitas, sebelum melanjutkan ke tahap pengolahan data. Hasil uji *normalitas* dapat dilihat pada Tabel VII dan Gambar 2.

TABEL VII
HASIL UJI NORMALITAS

Kriteria	Kolmogorov-Smirnova		
	Statistic	df	Sig.
Rata-rata Kinerja	.079	92	.200*
Rata-rata Kepentingan	.062	92	.200*



Gambar 2. Histogram Rata-rata kinerja

Uji *normalitas* menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) menunjukkan nilai *Sig.* sebesar 0,2 untuk rata-rata Kinerja dan rata-rata Kepentingan, yang lebih besar dari 0,05, mengindikasikan bahwa data terdistribusi normal. Selanjutnya, uji validitas

dengan metode *Pearson Product Moment Correlation* menggunakan SPSS menunjukkan bahwa semua 35 butir kuesioner valid, dengan R hitung yang lebih besar dari R tabel (0,205), sehingga kuesioner dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

Kemudian, Tabel VIII uji reliabilitas menunjukkan koefisien reliabilitas untuk kuesioner keduanya jauh di atas nilai batas *Cronbach Alpha* (CA) 0,7, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat baik. Dengan hasil-hasil ini, kuesioner dinyatakan valid, andal, dan siap untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

TABEL VIII
HASIL UJI RELIABILITAS

Kuesioner	Koefisien Reliabilitas	CA	Keterangan
Kinerja	0,968	0,7	Reliabel
Kepentingan	0,980	0,7	Reliabel

Tahap selanjutnya adalah identifikasi tingkat kesesuaian antara kondisi saat ini dan kepentingan terkait implementasi *Agile Governance*, yang diukur melalui Tingkat Kepuasan (TKI). TKI dihitung sebagai persentase dari rata-rata kinerja dibandingkan dengan rata-rata kepentingan, mencerminkan sejauh mana kinerja suatu aspek memenuhi ekspektasi [50]. Contoh perhitungan untuk aspek kinerja M1.

$$TKI\ M1 = \frac{3,739}{4,174} \times 100\% = 89,58\%$$

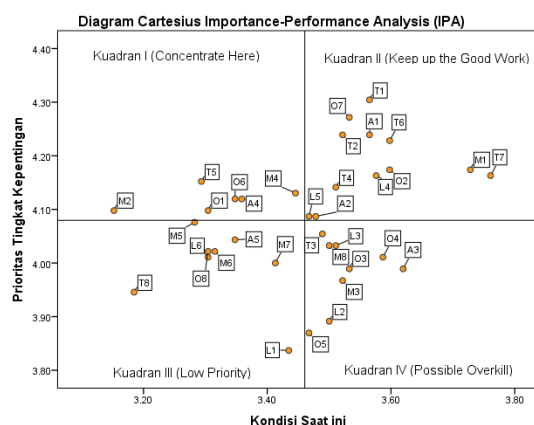
Hasil rekapitulasi perhitungan TKI untuk masing-masing aspek kinerja ditampilkan dalam Tabel IX. Dari analisis ini, terlihat bahwa rata-rata TKI keseluruhan adalah 84,98%, menunjukkan bahwa secara umum, kinerja aspek yang diukur memiliki tingkat kepuasan yang baik, meskipun terdapat beberapa aspek yang perlu perhatian lebih lanjut untuk meningkatkan kesesuaian antara harapan dan realitas.

TABEL IX REKAPITULASI PERHITUNGAN TINGKAT KEPUASAN (TKI)

Aspek Kinerja	Rata2 Kepentingan	Rata2 Kondisi Sekarang	GAP	Tki
M1	4,174	3,739	-0,435	89,58%
M2	4,109	3,141	-0,967	76,46%
M3	3,946	3,522	-0,424	89,26%
M4	4,130	3,446	-0,685	83,42%
M5	4,076	3,283	-0,793	80,53%
M6	4,000	3,315	-0,685	82,88%
M7	3,967	3,413	-0,554	86,03%
M8	4,033	3,500	-0,533	86,79%
O1	4,098	3,293	-0,804	80,37%
O2	4,152	3,598	-0,554	86,65%
O3	3,978	3,522	-0,457	88,52%
O4	3,989	3,587	-0,402	89,92%

Aspek Kinerja	Rata2 Kepentingan	Rata2 Kondisi Sekarang	GAP	Tki
O5	3,880	3,457	-0,424	89,08%
O6	4,130	3,337	-0,793	80,79%
O7	4,250	3,522	-0,728	82,86%
O8	4,022	3,293	-0,728	81,89%
A1	4,207	3,543	-0,663	84,24%
A2	4,087	3,446	-0,641	84,31%
A3	3,989	3,620	-0,370	90,74%
A4	4,130	3,337	-0,793	80,79%
A5	4,033	3,391	-0,641	84,10%
T1	4,283	3,565	-0,717	83,25%
T2	4,228	3,533	-0,696	83,55%
T3	4,043	3,489	-0,554	86,29%
T4	4,141	3,500	-0,641	84,51%
T5	4,130	3,304	-0,826	80,00%
T6	4,217	3,609	-0,609	85,57%
T7	4,152	3,772	-0,380	90,84%
T8	3,946	3,196	-0,750	80,99%
L1	3,848	3,424	-0,424	88,98%
L2	3,880	3,489	-0,391	89,92%
L3	4,022	3,511	-0,511	87,30%
L4	4,163	3,565	-0,598	85,64%
L5	4,065	3,478	-0,587	85,56%
L6	3,989	3,304	-0,685	82,83%
Rata-rata	4,071	3,458	-0,613	84,98%

Kemudian proses selanjutnya melakukan pemetaan *Importance-Performance Analysis* (IPA), yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja berbagai aspek implementasi *Agile Governance* pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) berdasarkan tingkat kepentingannya menurut responden. Pemetaan ini membagi aspek-aspek ke dalam empat kuadran yang disajikan pada Gambar berikut



Gambar 3. Diagram pemetaan *importance performance analysis*

Kuadran I (*Concentrate Here*) mengidentifikasi area dengan kepentingan tinggi tetapi kinerja rendah, seperti Pengembangan Karir dan Transparansi, yang memerlukan perhatian dan perbaikan segera untuk memenuhi harapan pemangku kepentingan. Di Kuadran II (*Keep Up*

the Good Work), aspek seperti Kepemimpinan dan Pelaksanaan Tugas menunjukkan kinerja yang memuaskan, sehingga penting untuk mempertahankan dan mengembangkan praktik baik ini. Kuadran III (*Low Priority*) menunjukkan aspek-aspek dengan kinerja dan kepentingan rendah yang tidak memerlukan perhatian mendesak, sementara Kuadran IV (*Possible Overkill*) mengungkapkan area dengan kinerja tinggi tetapi kurang dianggap penting, seperti Efisiensi Anggaran, yang dapat mengarah pada pengalokasian sumber daya yang tidak efisien. Secara keseluruhan, analisis ini memberikan wawasan yang berharga bagi organisasi untuk mengoptimalkan kinerja dengan memprioritaskan perbaikan di area yang kritis dan mempertahankan standar di area yang sudah baik.

Kaitan antara hasil yang diperoleh dan konsep dasar dapat dilihat dari keselarasan temuan dengan hipotesis bahwa perbaikan dalam aspek-aspek tertentu dapat meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa peningkatan transparansi dan manajemen risiko berkontribusi pada kepercayaan publik [51]. Implikasi teoretis dari penelitian ini mencakup pemahaman lebih dalam mengenai pentingnya penyesuaian strategi manajerial berdasarkan analisis kinerja, sementara implikasi praktisnya terletak pada penetapan prioritas perbaikan yang jelas untuk meningkatkan kepuasan pemangku kepentingan. Hasil penelitian ini menunjukkan kecenderungan bahwa aspek-aspek yang dinilai penting tetapi berkinerja rendah sering kali disebabkan oleh kurangnya sumber daya atau perhatian yang tidak memadai dari manajemen mengarah pada tindakan yang lebih terfokus dan efektif.

D. Perancangan Strategi Implementasi *Agile Governance* pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD)

Importance Performance Analysis (IPA) digunakan untuk merancang strategi dengan mengidentifikasi area prioritas yang memerlukan peningkatan kinerja berdasarkan pentingnya suatu atribut dan performanya. Hasil IPA membantu fokus pada Kuadran I (*Concentrate Here*), yaitu area penting yang kinerjanya masih rendah. Strategi yang dapat diterapkan di antaranya mencakup pelatihan karyawan, perbaikan proses operasional, dan peningkatan layanan pelanggan.

Dalam perancangan strategi implementasi *Agile Governance*, telah dilakukan diskusi dan konsultasi dengan pimpinan OPD Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat, staf teknis, serta perwakilan pegawai untuk memastikan strategi yang dirancang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kondisi kerja di lapangan. Melalui diskusi ini, berbagai perspektif dari

pemangku kepentingan dipertimbangkan, sehingga solusi yang dihasilkan lebih komprehensif dan aplikatif. Pimpinan OPD Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat. memiliki kewenangan utama dalam menetapkan kebijakan serta mengalokasikan sumber daya, dengan dukungan dari tim manajemen dan staf operasional. Strategi yang dirancang dapat dilihat pada Tabel X.

TABEL X
PERANCANGAN STRATEGI

Aspek	Strategi
Pengembangan Karier dan Pelatihan	Meningkatkan partisipasi pelatihan pegawai dengan program pelatihan yang relevan.
	Mengembangkan modul pelatihan <i>online</i> untuk memudahkan akses dan fleksibilitas waktu bagi pegawai.
	Melakukan evaluasi berkala terhadap kepuasan pelatihan dan menyesuaikan materi untuk peningkatan kualitas.
	Menyediakan jalur karir yang jelas agar pegawai dapat melihat peluang pengembangan diri.
Pengelolaan Risiko	Mengimplementasikan sistem manajemen risiko yang terintegrasi untuk identifikasi dan mitigasi risiko sejak tahap perencanaan kegiatan.
	Menyelenggarakan workshop pelatihan manajemen risiko bagi tim kegiatan agar lebih siap menghadapi potensi risiko.
	Melakukan audit risiko secara berkala untuk memastikan bahwa risiko yang diidentifikasi ditangani sesuai prosedur.
Transparansi	Membangun platform digital untuk penyimpanan dan akses dokumen penting guna meningkatkan transparansi dan aksesibilitas.
	Mengadakan sesi komunikasi rutin untuk memperbarui pegawai tentang proses internal dan status kegiatan.
	Menyusun kebijakan audit internal yang memastikan keterbukaan dan akuntabilitas dalam setiap proses.
Kesesuaian Jabatan dengan Kompetensi dan Aturan yang Berlaku	Menggunakan <i>tools</i> penilaian kompetensi untuk memastikan kesesuaian antara jabatan dan kompetensi pegawai.
	Mengembangkan program pelatihan yang fokus pada pengembangan keterampilan sesuai dengan kebutuhan jabatan.
	Memastikan setiap jabatan sesuai dengan peraturan dan standar yang berlaku melalui audit reguler.
Kelengkapan Sarana dan Peralatan Kerja	Membuat rencana pemeliharaan rutin untuk menjaga kondisi sarana kerja tetap dalam kondisi layak.
	Mengadakan pengadaan sarana kerja secara berkala berdasarkan kebutuhan operasional untuk memastikan ketersediaan.
	Melakukan evaluasi terhadap kondisi peralatan kerja untuk menentukan kebutuhan penggantian atau perbaikan.
Kesejahteraan Karyawan	Mengembangkan program kesejahteraan seperti konseling, olahraga, dan kesehatan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Aspek	Strategi
	Menyusun kebijakan pemberian <i>reward</i> berdasarkan pencapaian kinerja untuk meningkatkan motivasi pegawai.
	Meningkatkan fasilitas kerja seperti area istirahat, ruang kerja yang nyaman, dan akses ke teknologi terkini untuk mendukung produktivitas.

E. Penentuan Key Performance Indicator (KPI) pada rancangan strategi Implementasi Agile Governance pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD)

Langkah selanjutnya setelah merumuskan strategi adalah merancang *Key Performance Indicators* (KPI) untuk mengukur efektivitas strategi dan memastikan inisiatif menghasilkan dampak positif. KPI disusun menggunakan pendekatan SMART, yaitu: *Specific* (jelas), *Measurable* (terukur), *Achievable* (dapat dicapai), *Relevant* (sesuai fungsi), dan *Time-bound* (terbatas waktu). Contoh penentuan KPI dengan metode SMART disajikan pada Tabel XI.

TABEL XI
PENENTUAN KPI DENGAN METODE SMART

	Aspek	Detail
	Strategi	Meningkatkan partisipasi pelatihan pegawai dengan program pelatihan yang relevan.
	KPI	Persentase pegawai yang mengikuti pelatihan.
Metode SMART	<i>Specific</i>	Meningkatkan persentase pegawai yang mengikuti program pelatihan
	<i>Measurable</i>	Persentase pegawai yang mengikuti pelatihan dari jumlah total pegawai, dengan target mencapai 80% atau lebih
	<i>Achievable</i>	Memperkenalkan pelatihan wajib bagi pegawai dengan dukungan dari manajemen dan pemberian insentif
	<i>Relevant</i>	Pelatihan pegawai sangat penting untuk pengembangan kompetensi dan meningkatkan kinerja organisasi
	<i>Time-bound</i>	Target dicapai dalam 12 bulan
	Target	Minimal 80% pegawai mengikuti pelatihan.

TABEL XII
STRATEGI DAN KPI

Strategi	KPI
Meningkatkan partisipasi pelatihan pegawai dengan program pelatihan yang relevan.	Persentase pegawai yang mengikuti pelatihan.
Mengembangkan modul pelatihan <i>online</i> untuk memudahkan akses dan fleksibilitas waktu bagi pegawai.	Jumlah modul pelatihan <i>online</i> yang diakses pegawai.
Melakukan evaluasi berkala terhadap kepuasan pelatihan dan menyesuaikan materi untuk peningkatan kualitas.	Skor rata-rata kepuasan pegawai terhadap program pelatihan.

Strategi	KPI
Menyediakan jalur karier yang jelas agar pegawai dapat melihat peluang pengembangan diri.	Persentase pegawai yang memahami jalur karier mereka.
Mengimplementasikan sistem manajemen risiko yang terintegrasi untuk identifikasi dan <i>mitigasi</i> risiko sejak tahap perencanaan kegiatan	Jumlah risiko yang teridentifikasi pada setiap tahap kegiatan
Menyelenggarakan <i>workshop</i> pelatihan manajemen risiko bagi tim kegiatan agar lebih siap menghadapi potensi risiko.	Persentase tim proyek yang mengikuti <i>workshop</i> manajemen risiko.
Melakukan audit risiko secara berkala untuk memastikan bahwa risiko yang diidentifikasi ditangani sesuai prosedur.	Persentase risiko yang dikelola sesuai prosedur setelah audit.
Membangun platform digital untuk penyimpanan dan akses dokumen penting guna meningkatkan transparansi dan aksesibilitas.	Persentase dokumen yang dapat diakses oleh karyawan melalui platform digital.
Mengadakan sesi komunikasi rutin untuk memperbarui pegawai tentang proses internal dan status tahap kegiatan	Frekuensi sesi komunikasi rutin yang dilakukan.
Menyusun kebijakan audit internal yang memastikan keterbukaan dan akuntabilitas dalam setiap proses.	Jumlah proses yang diaudit setiap tahun.
Menggunakan tools penilaian kompetensi untuk memastikan kesesuaian antara jabatan dan kompetensi pegawai.	Persentase karyawan yang dinilai menggunakan tools penilaian kompetensi.
Mengembangkan program pelatihan yang fokus pada pengembangan keterampilan sesuai dengan kebutuhan jabatan.	Jumlah pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan jabatan.
Memastikan setiap jabatan sesuai dengan peraturan dan standar yang berlaku melalui audit reguler.	Persentase jabatan yang sesuai dengan regulasi setelah audit.
Membuat rencana pemeliharaan rutin untuk menjaga kondisi sarana kerja tetap dalam kondisi layak.	Persentase peralatan kerja yang dalam kondisi baik.
Mengadakan pengadaan sarana kerja secara berkala berdasarkan kebutuhan operasional untuk memastikan ketersediaan.	Persentase peralatan yang sesuai dengan kebutuhan operasional.
Melakukan evaluasi terhadap kondisi peralatan kerja untuk menentukan kebutuhan penggantian atau perbaikan.	Jumlah peralatan yang diganti atau diperbaiki.
Mengembangkan program kesejahteraan seperti konseling, olahraga, dan kesehatan untuk meningkatkan kepuasan kerja.	Persentase pegawai yang berpartisipasi dalam program kesejahteraan.
Menyusun kebijakan pemberian <i>reward</i> berdasarkan pencapaian kinerja untuk meningkatkan motivasi pegawai.	Persentase pegawai yang menerima <i>reward</i> berdasarkan kinerja.
Meningkatkan fasilitas kerja seperti area istirahat, ruang kerja yang nyaman, dan akses ke teknologi terkini untuk mendukung produktivitas.	Skor kepuasan pegawai terhadap fasilitas kerja.

Pembahasan menunjukkan keterkaitan antara hasil yang diperoleh dan konsep dasar tentang pentingnya pengembangan sumber daya manusia

dalam pemerintahan. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi lain yang menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi dan transparansi dalam pemerintahan daerah dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat [51]. Implikasi teoretis dari hasil ini menunjukkan pentingnya kerangka kerja yang terintegrasi dalam implementasi kebijakan publik. Secara praktis, hasil ini menyarankan agar pemerintah daerah fokus pada pengembangan program pelatihan dan penguatan sistem manajemen risiko sebagai prioritas utama dalam perencanaan strategis. Kecenderungan hasil penelitian ini muncul karena adanya pengakuan yang meningkat terhadap pentingnya kompetensi karyawan dalam menghadapi tantangan yang kompleks di era pemerintahan modern. Program pelatihan yang lebih terstruktur dan dukungan manajemen berkontribusi pada keberhasilan ini.

IV. PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini memberikan wawasan yang mendalam mengenai penerapan *Agile Governance* di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat. Dengan menganalisis kinerja melalui berbagai aspek kinerja yang telah ditetapkan, penelitian ini tidak hanya mengidentifikasi kesenjangan antara harapan dan kenyataan, tetapi juga menyoroti aspek-aspek kunci yang memerlukan perhatian lebih untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas layanan publik. Hasil analisis menggunakan metode *Importance-Performance Analysis* (IPA) memberikan gambaran yang jelas tentang prioritas perbaikan. Penempatan aspek-aspek dalam kuadran yang berbeda menunjukkan di mana perhatian harus difokuskan. Misalnya, aspek kepemimpinan (O7) dan pelaksanaan tugas (T1) pada Gambar 3 menunjukkan kinerja yang baik, sehingga perlu dipertahankan dan dikembangkan lebih lanjut. Sebaliknya, aspek yang berada dalam kuadran "*Concentrate Here*" pada Gambar 3 seperti transparansi (O1) dan pengembangan karier (M2), yang mendapat penilaian rendah meskipun memiliki tingkat kepentingan yang tinggi. Penelitian ini menegaskan perlunya tindakan segera dalam hal peningkatan transparansi, di mana platform digital untuk penyimpanan dan akses dokumen penting dapat menjadi langkah awal yang strategis. Dengan demikian, informasi yang relevan dapat lebih mudah diakses oleh masyarakat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepercayaan publik terhadap pemerintah daerah. Hasil penelitian juga mencerminkan tren yang lebih luas dalam sektor publik, di mana penerapan prinsip-prinsip *Agile* sering kali terhambat oleh faktor-faktor sosial dan budaya organisasi. Struktur birokrasi yang ada sering kali menghambat inisiatif

yang inovatif, yang menunjukkan perlunya reformasi birokrasi agar lebih sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan tuntutan zaman. Oleh karena itu, reformasi yang bersifat sistematis dan menyeluruh sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan *responsivitas*. Implikasi praktis dari penelitian ini menyarankan agar Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat fokus pada pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan yang relevan dan penerapan sistem manajemen risiko yang baik. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan tugas mereka. Penetapan *Key Performance Indicators* (KPI) yang jelas dan terukur juga merupakan langkah penting dalam menilai keberhasilan strategi yang diimplementasikan. Secara keseluruhan, penelitian ini menyoroti pentingnya pendekatan yang sistematis dan terintegrasi dalam penerapan *Agile Governance*. Dengan mengidentifikasi dan mengatasi kesenjangan dalam kinerja, serta menetapkan prioritas yang jelas, Dinas Perindustrian dan Perdagangan dapat meningkatkan layanan publik secara signifikan, yang pada akhirnya akan memberikan manfaat bagi masyarakat luas. Penelitian ini menegaskan pentingnya pendekatan berbasis data dalam *Agile Governance* di sektor publik. Secara teoritis, hasilnya dapat menjadi dasar bagi studi lanjutan tentang adaptasi *Agile* dalam birokrasi. Secara praktis, rekomendasi yang diberikan dapat membantu instansi pemerintah merancang kebijakan yang lebih adaptif, meningkatkan transparansi, dan mengoptimalkan manajemen SDM. Dengan begitu, penelitian ini tidak hanya memetakan kondisi saat ini, tetapi juga menawarkan solusi nyata untuk tata kelola yang lebih fleksibel dan responsif.

V. KESIMPULAN

Penelitian ini menyoroti pentingnya penerapan *Agile Governance* di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan efisiensi, *responsivitas*, dan kualitas layanan publik. Hasil analisis menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan, terutama pada aspek transparansi dan penyederhanaan birokrasi. Penelitian ini menyoroti strategi prioritas berdasarkan analisis *Importance-Performance Analysis* (IPA) Kuadran I, yang mencakup aspek dengan kepentingan tinggi tetapi kinerja rendah. Untuk meningkatkan kompetensi pegawai, diperlukan peningkatan program pelatihan dan pengembangan karier yang lebih relevan. Manajemen risiko harus diperkuat melalui implementasi sistem yang lebih baik serta pelatihan bagi tim terkait. Transparansi dalam organisasi

dapat ditingkatkan melalui digitalisasi dokumen dan sesi komunikasi rutin. Selain itu, kesesuaian jabatan dengan kompetensi pegawai harus dipastikan dengan penilaian yang lebih akurat. Penyediaan sarana kerja yang memadai dan program kesejahteraan juga perlu ditingkatkan untuk mendukung produktivitas dan kepuasan kerja. Strategi ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas organisasi serta menciptakan birokrasi yang lebih adaptif dan *akuntabel*.

REFERENSI

- [1] J. A. Fridayani, "Kepemimpinan Adaptif Dalam Agilitas Organisasi Di Era Adaptasi Kebiasaan Baru," *Modus*, vol. 33, no. 2, pp. 138–149, 2021.
- [2] I. Mergel, S. Ganapati, and A. B. Whitford, "Agile: A New Way of Governing," *Public Adm. Rev.*, vol. 81, no. 1, pp. 161–165, 2021, doi: 10.1111/puar.13202.
- [3] J. Highsmith, *Agile Project Management: Creating Innovative Product*. London: Pearson Education, 2009.
- [4] R. Vernanda, "Kesiapan Indonesia Menuju Agile Governance," *Konf. Nas. Ilmu Adm. 4.0 (KNIA 4.0)*, pp. 1–6, 2020.
- [5] C. M. Ferreira and S. Serpa, "Rationalization and bureaucracy: ideal-type bureaucracy by max weber," *Humanit. Soc. Sci. Rev.*, vol. 7, no. 2, pp. 187–195, 2019.
- [6] D. Awang Darumurti, "Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pemerintahan Penerapan Agile Governance di Instansi Pemerintahan," *J. Manaj. dan Pendidik.*, vol. 2, no. 3, p. 194, 2021.
- [7] A. Realyvásquez-Vargas, A. A. Maldonado-Macías, J. L. García-Alcaraz, G. Cortés-Robles, and J. Blanco-Fernández, "A macroergonomic compatibility index for manufacturing systems," *Int. J. Ind. Ergon.*, vol. 68, no. February 2017, pp. 149–164, 2018, doi: 10.1016/j.ergon.2018.07.007.
- [8] H. Mokarami, R. Cousins, and A. Choobineh, "Understanding job stress in The Iranian oil industry: A qualitative analysis based on the work systems model and macroergonomics approach," *Appl. Ergon.*, vol. 94, no. April 2020, p. 103407, 2021, doi: 10.1016/j.apergo.2021.103407.
- [9] Kemenpan RB, "Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan RB Nomor 25 tahun 2021," *Kemenpan RB*, 2021.
- [10] M. PAN&RB, "Permenpanrb No 7 Tahun 2022," 2022.
- [11] A. Hafid Pradini, D. Rachmawati Lucitasari, and G. Madyono Putro, "Perbaikan Sistem Kerja Dengan Pendekatanmacroergonomic Analysis and Design(Mead) Untuk Meningkatkan Produktifitas Pekerja," *OPSI - J. Optimasi Sist. Ind.*, vol. 12, no. 1, pp. 36–47, 2019.
- [12] Yassierli, "Implementation of ergonomic programs to reduce sick leave due to low back pain among nickel mining operators," *Int. J. Ind. Ergon.*, vol. 61, pp. 81–87, 2017, doi: 10.1016/j.ergon.2017.05.013.
- [13] L. A. Murphy, M. M. Robertson, Y. Hsiang Huang, S. Jeffries, and M. J. Dainoff, "A sociotechnical systems approach to enhance safety climate in the trucking industry: Development of a methodology," *Appl. Ergon.*, vol. 66, pp. 82–88, 2018, doi: 10.1016/j.apergo.2017.08.001.
- [14] A. Azadeh, N. Shabanpour, M. Soltanpour Gharibdousti, and B. Nasirian, "Optimization of supply chain based on macro ergonomics criteria: A case study in gas transmission unit," *J. Loss Prev. Process Ind.*, vol. 43, pp. 332–351, 2016, doi: 10.1016/j.jlp.2016.05.024.

- [15] M. Anis, T. Susilowatie, and Suranto, "Implementasi 5R Untuk Meningkatkan Kepuasan Stakeholders," in *Simposium Nasional Teknologi Terapan (SNTT)*, 2013, pp. 71–77.
- [16] G. K. Amantha, "Implementasi Konsep Agile Governance Pasca Penyederhanaan Birokrasi Pada Sekretariat Daerah Provinsi Lampung," *J. Ilm. Wahana Bhakti Praja*, vol. 14, no. 2, pp. 124–135, 2024.
- [17] Suci Ayu Lestari, L. Nurul huda, and R. Ginting, "Macro Ergonomic Analysis and Design for Optimizing the Work Environment: A Literature Review," *J. Sist. Tek. Ind.*, vol. 25, no. 1, pp. 56–64, 2023, doi: 10.32734/jsti.v25i1.9286.
- [18] F. umil B. Firda and A. Gunawan, "Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja," *Glob. J. Lentera BITEP*, vol. 1, no. 02, pp. 60–65, 2023, doi: 10.59422/global.v1i02.145.
- [19] A. S. Kaengke, B. Tewal, and Y. Uhing, "The Effect of Career Development, Training and Motivation on Employees performance of PT. AIR Manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis, dan Akunt.*, vol. 6, no. 1, pp. 341–350, 2018.
- [20] A. I. Deswanti, D. Novitasari, M. Asbari, and A. Purwanto, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review," *J. Inf. Syst. Manag.*, vol. 2, no. 3, pp. 34–40, 2023.
- [21] B. Purba, "Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan," *J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 18, pp. 150–162, 2019, doi: 10.54367/jmb.v18i2.427.
- [22] R. Oktavianti and F. Rusdi, "Belajar Public Speaking Sebagai Komunikasi Yang Efektif," *J. Bakti Masy. Indones.*, vol. 2, no. 1, 2019, doi: 10.24912/jbmi.v2i1.4335.
- [23] S. Handari, "Empati Sebagai Pengembangan Seni Konseling Untuk Efektivitas Pelayanan Konseling," *Lentera*, vol. 18, no. 1, pp. 49–63, 2016.
- [24] T. H. Syarifah and A. Etikariena, "Keseimbangan Pekerjaan Dan Kehidupan Pribadi Serta Gaya Kerja Baru, Bagaimana Dampaknya Terhadap Stres Kerja?," *Psycho Idea*, vol. 19, no. 1, p. 1, 2021, doi: 10.30595/psychoidea.v19i1.9446.
- [25] Yulianto, "Meningkatkan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik Menuju Era New Normal," *Nat. Microbiol.*, vol. 3, no. 1, p. 641, 2020.
- [26] L. Auditya, H. Husaini, and L. Lismawati, "Analisis Pengaruh Akuntabilitas Dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah," *J. Fairness*, vol. 3, no. 1, pp. 21–42, 2021, doi: 10.33369/fairness.v3i1.15274.
- [27] A. F. Ardhani, "Strategi Fleksibilitas Organisasi Dalam Upaya Mempertahankan Kemampuan Fisik di Masa Pandemi Covid-19 Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya Anggraini Frida Ardhani, Airlangga Bramayudha Pendahuluan Strategi diperlukan untuk mengatur sebuah," *J. Islam. Manag.*, vol. 1, no. 1, 2021.
- [28] M. Susiawati, "Penyederhanaan Struktur Organisasi Perangkat Daerah Untuk Mewujudkan Birokrasi Profesional Studi Kasus Perampingan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Wonosobo," *J. Widya Praja*, vol. 1, no. 2, pp. 1–10, 2021.
- [29] Bramantyo; Mardjoeki dalam Rusliandy, "Analisis Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi Pemerintah Daerah," *Kolaborasi J. Adm. Publik*, vol. 8, no. April, pp. 53–70, 2022.
- [30] L. Roslana and R. A., "Tingkat Kesesuaian Kompetensi Inti dan Manajerial Pejabat Pengawas (Eselon IV) di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur," *J. Borneo Adm.*, vol. 13, no. 3, pp. 185–202, 2018, doi: 10.24258/jba.v13i3.294.
- [31] R. Yusnita and N. Aslami, "Strategi Pengelolaan Kepemimpinan dan Perubahan Organisasi," *SINOMIKA J. Publ. Ilm. Bid. Ekon. dan Akunt.*, vol. 1, no. 2, pp. 127–136, 2022, doi: 10.54443/sinomika.v1i2.157.
- [32] I. M. A. Prabawa and I. W. G. Supartha, "Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Pemberdayaan, Kerja Sama Tim dan Pelatihan di Perusahaan Jasa," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 7, no. 1, p. 497, 2017, doi: 10.24843/ejmunud.2018.v7.i01.p19.
- [33] L. Awaludin, "Strategi Penguatan Kompetensi Sdm Teknologi Informasi&Komunikasi (Tik) Dalam Mengoptimalkan Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (Spbe)," *Paradig. POLISTAAT J. Ilmu Sos. dan Ilmu Polit.*, vol. 2, no. 2, pp. 118–134, 2019, doi: 10.23969/paradigmapolistaat.v2i2.2115.
- [34] S. Wahono and H. Ali, "Peranan Data Warehouse, Software Dan Brainware Terhadap Pengambilan Keputusan (Literature Review Executive Support Sistem for Business)," *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 3, no. 2, pp. 225–239, 2021, doi: 10.31933/jemsi.v3i2.781.
- [35] S. Nababan, "Strategi Pelayanan Informasi untuk meningkatkan Keterbukaan Informasi Publik," *J. Ilmu Komun.*, vol. 17, no. 2, p. 166, 2020, doi: 10.31315/jik.v17i2.3694.
- [36] D. P. Wibowo, L. Nasifah, I. Berlianty, L. Rover, and P. T. Java, "Perancangan Ulang Desain Kursi Penumpang Mobil Land Rover Yang Ergonomis Dengan Metode Ergonomic Function Deployment (Efd)," 2011.
- [37] E. M. Ramdani, R. R. T. Abubakar, R. A. Artisa, and C. P. A. Dewi, *Digital Governance Strategy to Realize Adaptive, Agile, and Fluid Government in the Provincial Government of West Java*. Atlantis Press SARL, 2024. doi: 10.2991/978-2-38476-104-3_17.
- [38] D. Agustina, "Analisis Penerapan Standar Operasional Prosedur (Sop) Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan Bengkel Auto Dakar Ponorogo," 2021.
- [39] R. M. N. Basri, R. V. Zainal, and A. Hakim, "Peranan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Dan Pertumbuhan Ekonomi (Studi Kualitatif Pada Pemerintahan Kota Pekalongan)," *J. Widya Balina*, vol. 8, no. 2, pp. 781–791, 2023.
- [40] S. T. Olfah, "Tinjauan Efisiensi Anggaran Dalam Penganggaran Berbasis Kinerja Pada Satuan Kerja Kementerian Negara/Lembaga (Studi Pada Satuan Kerja Di Lingkungan Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan Tahun Anggaran 2011 Sampai 2015)," *J. Anggar. dan Keuang. Negara Indones.*, vol. 2, no. 1, p. 19, 2018, doi: 10.33827/akurasi2018.vol2.iss1.art35.
- [41] P. C. Umboh, J. F. Lengkong, and N. N. Plangiten, "Efektivitas Program Guru Penggerak Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset Dan Teknologi di Smp Negeri 3 Tumpaan," *J. Adm. Publik*, vol. IX, no. 2, pp. 117–131, 2023.
- [42] S. V. N. Kalangit, F. J. Manoppo, and S. S. Lumeno, "Model Pengelolaan Risiko Pada Pembangunan Jalan," *J. Sipil Statik*, vol. 7, no. 1, pp. 1–14, 2019.
- [43] M. Ibrahim and M. Sitti, "Pengaruh Kualitas Produk Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan," *J. Ris. Manaj. dan Bisnis*, vol. 4, no. 1, pp. 92–97, 2019, doi: 10.4324/9780080914947-10.
- [44] A. R. Siregar, P. Marbun, and Y. Syaputri, "Pengaruh Budaya Kerja Islam dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai," *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 101–110, 2020.
- [45] Y. Arafah and H. Winarso, "Peningkatan dan

- Penguatan Partisipasi Masyarakat dalam Konteks Smart City,” *Tataloka*, vol. 22, no. 1, pp. 27–40, 2020, doi: 10.14710/tataloka.22.1.27-40.
- [46] Putu Agus Prayogi, I Putu Bagus Suthanaya, and Ni Luh Komang Julyanti Paramita Sari, “Pengelolaan Desa Wisata Pengelipuran Dengan Konsep Green Economy Berbasis Masyarakat Lokal Di Era Pandemi Covid-19,” *J. Appl. Manag. Account. Sci.*, vol. 3, no. 2, pp. 117–127, 2022, doi: 10.51713/jamas.v3i2.56.
- [47] A. Qurtubi, “Evaluasi Dampak Keterlibatan Pemangku Kepentingan dalam Pengambilan Keputusan Strategis Organisasi,” *J. Rev. Pendidik dan Pengajaran*, vol. 7, no. 1, pp. 2655–6022, 2024.
- [48] A. Zarkasih, “Peranan Humas Dalam Penanganan Keluhan Untuk Meningkatkan Kepuasan Pengguna Jasa,” *Indones. J. Educ. Soc. Sci.*, vol. 1, no. 1, pp. 24–33, 2022, doi: 10.56916/ijess.v1i1.87.
- [49] Septiani and Safitri, *Desain Ruang Kerja yang Ergonomis*. Nas Media Pustaka, 2021.
- [50] R. H. Sucipto, “Analisis Indeks Kepuasan Pelanggan Dan Tingkat Kepentingan Untuk Peningkatan Kinerja Koperasi Karyawan Republika,” *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilm. Manaj. Bisnis dan Inov. Univ. Sam Ratulangi)*, vol. 8, no. 3, pp. 857–877, 2021, doi: 10.35794/jmbi.v8i3.38628.
- [51] M. Alessandro, B. Cardinale Lagomarsino, C. Scartascini, J. Streb, and J. Torrealday, “Transparency and trust in government evidence from a survey experiment,” *World Dev.*, vol. 138, p. 105223, 2021, doi: 10.1016/j.worlddev.2020.105223.