INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research
Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 8836-8847
E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246
Website: https://j-innovative.org/index.php/Innovative

Analisis Website Budaya Kerja BerAKHLAK dalam Mewujudkan Prinsip *Agile Governance* di Provinsi Jawa Timur

Goris Novitro Ryandra[1], Sevtya Zahrotul Audina[2], Rafly Arif Firzatullah Parastowo[3], Indira Arundinasari[4]
Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur
Email: 22041010065@student.upnjatim.ac.id[1]

Abstrak

Artikel ini menganalisis peran Website Budaya Kerja BerAKHLAK dalam mendukung internalisasi nilai-nilai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur dengan kerangka Agile Governance. Metode kualitatif deskriptif digunakan melalui observasi dan wawancara mendalam dengan Biro Organisasi serta Biro Administrasi Pembangunan. Hasil penelitian menegaskan bahwa Website BerAKHLAK berpijak pada regulasi kuat dengan sistemasi dan tampilan desain yang sudah dirancang apik juga sederhana, serta telah mengimplementasikan beberapa prinsip Agile Governance, dengan capaian terbaik pada Good Enough Governance dan Business-Driven. Namun, aspek lain seperti Human Focused, Based on Quick Wins, Systematic and Adaptive Approach, dan Simple Design and Continuous Refinement masih perlu ditingkatkan agar website ini menjadi lebih gesit dalam mewujudkan tujuannya.

Kata Kunci: *Agile Governance, Budaya Kerja, Budaya Kerja BerAKHLAK*

Copyright @ Goris Novitro Ryandra, Sevtya Zahrotul Audina, Rafly Arif Firzatullah Parastowo, Indira Arundinasari

Abstract

This study examines the role of the Website of Core Value BerAKHLAK in facilitating the internalization of civil servant core values within the East Java Provincial Government through the framework of Agile Governance. Employing a descriptive qualitative approach, data were gathered via direct observation and in-depth interviews with representatives from the Organizational Bureau and the Development Administration Bureau. The findings reveal that the website is anchored in robust national and regional regulations, features a streamlined and intuitive design, and effectively embodies key Agile Governance principles, most notably Good Enough Governance and Business-Driven. Nonetheless, enhancements are required in areas such as Human Focused engagement, Quick Wins recognition, Systematic and Adaptive Approach responsiveness, Simple Design and Continuous Refinement processes to realize the platform's potential agility and impact fully.

Keywords: *Agile Governance; Core Values; Core Value Berakhlak.*

PENDAHULUAN

Digitalisasi birokrasi telah menjadi kunci transformasi penyelenggaraan pemerintahan di berbagai negara. Perkembangan teknologi memungkinkan penyebarluasan informasi yang lebih cepat serta mengoptimalkan proses birokrasi, sehingga meningkatkan efisiensi dan efektivitas layanan publik (Kusmiyati et al., 2023). Dalam menghadapi globalisasi yang semakin kompleks dan dinamis, sektor pemerintahan perlu beradaptasi dengan perubahan dan memanfaatkan inovasi digital agar tetap kompetitif. Digitalisasi tidak hanya meningkatkan daya saing sektor publik, tetapi juga memperkuat kapasitas tata kelola pemerintahan (Suryani & Diniawaty, 2024). Tidak hanya dalam pelayanan publik, digitalisasi juga akan membantu dalam aspek internal pemerintahan, termasuk internalisasi core value pegawai. Dengan sistem digital, nilai-nilai dan standar kerja dapat diinformasikan secara lebih masif, terstruktur, dan berkelanjutan. Di lingkungan ASN, standarisasi core value menjadi langkah strategis untuk memastikan konsistensi standar pelayanan publik di seluruh Indonesia. Sebelum adanya standarisasi, setiap instansi memiliki nilai dasar yang berbeda, baik di tingkat pusat maupun daerah, yang menghambat koordinasi serta menyebabkan variasi standar etika dan budaya kerja (Maksin et al., 2022).

Pada 27 Juli 2021, Presiden Joko Widodo secara resmi meluncurkan Core Values "BerAKHLAK" yang merupakan intisari dari nilai-nilai dasar yang dikemas dalam persepsi bersama. Hal ini ditujukan untuk menyatukan berbagai nilai instansi pemerintah dalam satu formula standar, memperkuat budaya kerja profesional, serta mendorong peningkatan

Copyright @ Goris Novitro Ryandra, Sevtya Zahrotul Audina, Rafly Arif Firzatullah Parastowo

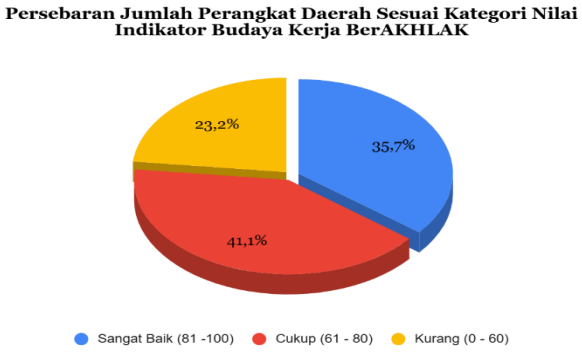
kinerja organisasi dalam jangka panjang. Core Value BerAKHLAK merupakan akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif (Suryana & Briando, 2022). Sejak diterbitkannya Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi Core Values dan Employer Branding Aparatur Sipil Negara, internalisasi nilai-nilai BerAKHLAK menjadi tanggung jawab seluruh perangkat daerah. Oleh karena itu, Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai salah satu pilar utama dalam tata kelola pemerintahan di Jawa Timur turut bertanggung jawab memastikan bahwa budaya kerja ini diterapkan secara efektif di lingkup pemerintahannya.

Hingga Maret 2025, total 217 budaya kerja BerAKHLAK telah diterapkan pada 56 perangkat daerah di lingkup Pemerintahan Provinsi Jawa Timur. Biro Organisasi mengembangkan website BerAKHLAK sebagai bentuk inovasi berbasis teknologi yang bertujuan untuk menginternalisasi dan mengintegrasikan seluruh budaya kerja tersebut. Sejalan dengan salah satu Agile Value yang dikemukakan dalam Agile Manifesto bahwa perangkat lunak lebih dihargai daripada sekedar dokumentasi yang komprehensif. Sekaligus pendapat bahwa untuk memiliki kemampuan menangani hal yang tak terduga, organisasi diharap bersifat agile dengan menciptakan fisik dan virtual yang dinamis, menanamkan keterbukaan dan transparansi, serta sadar diri untuk menciptakan budaya komunikasi yang saling berkolaborasi dan berbagi (Suprastiyo et al., 2023).

Bukan hanya itu, penerapan website BerAKHLAK yang optimal berpotensi mendukung reformasi birokrasi secara signifikan. Website ini dapat dilihat sebagai potensi implementasi nyata Agile Governance, yang pada hakikatnya mengedepankan peran teknologi informasi sebagai pendukung utama dalam menciptakan tata kelola yang adaptif. Suryani & Diniawaty (2024) berpendapat bahwa penyederhanaan birokrasi dan penerapan Agile Governance merupakan langkah strategis yang diambil pemerintah Indonesia untuk meningkatkan efisiensi serta efektivitas kinerja birokrasi dan pelayanan publik. Prinsip utama yang mendasari konsep ini adalah 1) Good enough governance; 2) Business-driven; 3) Human focused; 4) Based on quick wins; 5) Systematic and Adaptive approach; dan, 6) Simple design and continuous refinement menekankan fleksibilitas dan responsivitas dalam menghadapi tantangan pemerintahan modern (Luna et al., 2015). Selain itu, Agile Governance merujuk pada kapabilitas suatu organisasi dalam merespons secara sigap terhadap perubahan tak terduga guna memenuhi tuntutan serta kebutuhan masyarakat atau konsumen yang terus berkembang, serta menggambarkan bagaimana

Copyright @ Goris Novitro Ryandra, Sevtya Zahrotul Audina, Rafly Arif Firzatullah Parastowo

kemampuan organisasi dalam mengefisienkan penggunaan sumber daya, serta mempercepat dan meningkatkan akurasi dalam memanfaatkan peluang untuk mendorong tindakan yang inovatif dan kompetitif (Suprastiyo et al., 2023).



Gambar 1. Diagram Jumlah Perangkat Daerah Sesuai Kategori Nilai Indikator Budaya Kerja BerAKHLAK

Sumber: Perolehan Data Peneliti dari https://sibekisar.jatimprov.go.id

Namun, meskipun website BerAKHLAK memiliki potensi besar dalam mendorong transformasi birokrasi dan telah dikembangkan dan disosialisasikan sejak tahun 2023, implementasinya masih menghadapi sejumlah tantangan signifikan. Berdasarkan nilai indikator Budaya Kerja BerAKHLAK dalam penilaian CETTAR, hingga tahun 2024 masih terdapat perangkat daerah yang memperoleh nilai kurang baik karena belum optimal dalam mengunggah dan memperbarui informasi terkait budaya kerja mereka di platform tersebut. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebijakan yang telah dirancang dengan tingkat adopsi dan pemanfaatan di lapangan, sehingga perlu dilakukan analisa untuk kemudian dilakukan perbaikan. Kajian mengenai implementasi website ini masih sangat terbatas, begitu pula dengan sejauh mana prinsip Agile Governance benar-benar diterapkan dalam praktik pemerintahan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana peran website BerAKHLAK mendukung internalisasi nilai-nilai budaya kerja ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, menilai sejauh mana platform digital tersebut mencerminkan prinsip Agile Governance dalam membangun birokrasi yang responsif dan fleksibel, serta dampaknya terhadap pelayanan publik yang lebih baik. Lebih lanjut, penelitian ini juga mengeksplorasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pemanfaatan website serta merumuskan strategi optimalisasi yang dapat diterapkan agar platform ini lebih efektif dalam mewujudkan budaya kerja ASN yang adaptif, inovatif, dan sesuai dengan tuntutan pemerintahan modern.

Copyright @ Goris Novitro Ryandra, Sevtya Zahrotul Audina, Rafly Arif Firzatullah Parastowo

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif melalui pendekatan Agile Governance. Metode ini dipilih karena memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap fenomena yang dikaji melalui interaksi alami serta pemaknaan terhadap data yang diperoleh (Cresswell & Cresswell, 2017). Dalam pendekatan ini, narasumber diposisikan sebagai subjek penelitian, sehingga mereka bebas mengungkapkan informasi tanpa dibatasi oleh pilihan jawaban yang telah ditentukan sebelumnya. Penelitian ini dilakukan dengan dua teknik utama, yaitu observasi dan wawancara mendalam. Observasi secara langsung dilakukan terhadap website BerAKHLAK, yang menjadi fokus utama penelitian dengan mengamati secara langsung tampilan, isi, serta pembaharuan informasi di dalam website untuk mendalami bagaimana optimalisasi informasi yang disajikan di dalamnya.

Selain itu, penelitian ini juga menggunakan teknik wawancara semi-terstruktur dengan metode tatap muka langsung terhadap pejabat terkait, yakni Kepala Bidang Budaya Kerja Biro Organisasi dan Kepala Bidang Umum dan Kepegawaian Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Jawa Timur yang dipilih berdasarkan teknik *Purposive Sampling* atas pengetahuan dan pengalaman yang relevan dengan penelitian kami. Dengan pendekatan deskriptif kualitatif, penelitian ini berupaya menggambarkan secara sistematis fenomena yang terjadi serta menginterpretasikan maknanya dalam konteks yang lebih luas (Nazir, 1988). Data yang dikumpulkan melalui observasi dan wawancara akan dianalisis secara mendalam untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif terhadap optimalisasi informasi di website BerAKHLAK serta implementasi nilai-nilai budaya kerja dalam kerangka Agile Governance di lingkungan pemerintahan Jawa Timur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Website Budaya Kerja BerAKHLAK dibangun atas pijakan regulasi yang jelas. Secara nasional, dimulai dengan Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi Core Values dan Employer Branding ASN, yang secara resmi menetapkan "BerAKHLAK" sebagai nilai dasar ASN di seluruh Indonesia. Di tingkat provinsi, kebijakan ini diperkuat oleh Surat Edaran Gubernur Jawa Timur Nomor 800/1456/031.2/2022 tentang Implementasi Core Values dan Employer Branding ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang memandu internalisasi dan pemantauan budaya kerja BerAKHLAK di seluruh perangkat daerah Pemprov Jatim. Oleh karena itu, sebagaimana yang dikatakan

Copyright @ Goris Novitro Ryandra, Sevtya Zahrotul Audina, Rafly Arif Firzatullah Parastowo

oleh Kepala Bagian Budaya Kerja Biro Organisasi Sekretariat Daerah Jawa Timur, lahirnya Website Budaya Kerja BerAKHLAK merupakan inovasi dari salah satu ASN setelah dihapusnya kompetisi kelompok budaya kerja. Sebagai jawaban atas kebutuhan untuk menyediakan mekanisme sistematis, terpusat, dan berkelanjutan dalam mengidentifikasi, mendokumentasikan, dan memantau sejauh mana budaya kerja, khususnya nilai-nilai BerAKHLAK telah diinternalisasi di setiap perangkat daerah. Sebagai upaya yang menjadi angin segar bagi reformasi birokrasi di ranah Pemprov Jatim, dapat dilihat bagaimana hadirnya wesbite ini dalam memenuhi konsep Agile Governance, sebagai berikut:

1) Good Enough Governance

Melalui website BerAKHLAK, dikatakan bahwa Biro Organisasi dapat memetakan sejauh mana perangkat daerah telah mengimplementasikan nilai-nilai BerAKHLAK. Meskipun sejak 2023 awal mula diimplementasikannya website ini, setiap perangkat daerah hanya diminta mengunggah minimal satu contoh inisiatif konkret penerapan budaya kerja BerAKHLAK. Dengan menetapkan target minimal yang sederhana, Biro Organisasi menciptakan titik awal yang "cukup baik" untuk memulai proses pemantauan dan evaluasi budaya kerja tanpa membebani perangkat daerah dengan tuntutan data yang kompleks.

Adapun, Biro Organisasi menjalankan serangkaian kegiatan pendukung agar Website BerAKHLAK dapat dimanfaatkan oleh seluruh perangkat daerah. Mulai dari menyebarluaskan video tutorial yang menjelaskan cara penggunaan, mengadakan sosialisasi lewat pertemuan daring maupun luring, hingga menyediakan pendampingan intensif untuk membantu setiap perangkat daerah mengatasi kendala teknis atau proses, sehingga tingkat adopsi fitur BerAKHLAK dapat berjalan lancar dan merata. Kondisi-kondisi tersebut sejalan dengan prinsip Good Enough Governance yang menegaskan bahwa tata kelola harus selalu disesuaikan dengan konteks dan kapabilitas organisasi, bersifat fleksibel dan responsif terhadap perubahan eksternal (Firmansyah et al., 2025).

2) Business-Driven

Prinsip Business-Driven dalam Agile Governance mengarahkan organisasi publik atau pemerintah dalam mengambil keputusan dan tindakan didasarkan pada potensinya untuk memberikan nilai tambah bagi bisnis atau tujuan utama dari suatu organisasi (Firmansyah et al., 2025). Dalam konteks website ini, penanggung jawab diharuskan menyesuaikan fitur-fitur pada tujuan strategis organisasi, yakni mempercepat internalisasi dan aktivasi nilai BerAKHLAK di seluruh perangkat daerah. Dikatakan oleh pihak Biro Organisasi sebagai penanggung jawab bahwa tujuan pembuatan website ini telah diterapkan melalui dua fitur,

Copyright @ Goris Novitro Ryandra, Sevtya Zahrotul Audina, Rafly Arif Firzatullah Parastowo

yakni internalisasi dan aktivasi. Fitur internalisasi merekam bukti dukung internalisasi BerAKHLAK sesuai yang diminta pada SE Gubernur, yang meskipun tidak dipresentasikan pada dashboard website namun memudahkan mereka dalam proses monitoring. Selanjutnya, yang dimaksud dengan fitur aktivasi adalah bentuk publikasi program budaya kerja yang ditampilkan di dashboard dengan menampilkan inisiatif konkret tiap perangkat daerah dalam menjalankan nilai berakhlak. Fitur aktivasi tersebut juga sekaligus sebagai bentuk transparansi dan mendorong kompetisi sehat antar perangkat daerah.

Selain fitur Internalisasi dan Aktivasi, Website Budaya Kerja BerAKHLAK juga dilengkapi dengan beberapa fitur pendukung yang relevan untuk memperkuat pemahaman dan penerapan nilai BerAKHLAK oleh ASN. Seperti Panduan Perilaku dan Frequently Asked Questions (FAQ) yang membuat Website BerAKHLAK tidak hanya menjadi alat pemantau capaian budaya kerja, tetapi juga pusat referensi pendidikan nilai, memastikan setiap ASN memiliki akses cepat ke sumber informasi yang membantu mereka memahami dan menginternalisasi core values BerAKHLAK secara mendalam. Sayangnya, Biro Administrasi Pembangunan sebagai salah satu pengguna merasakan bahwa masih terdapat kekurangan fitur yang menunjukkan kelemahan website dalam mendukung tujuan organisasi, seperti kurangnya matriks terukur di dashboard sehingga pengguna kesulitan mengetahui posisi mereka dalam pemenuhan indikator.

3) Human Focused

Prinsip *Human Focused* menempatkan pengguna sebagai pusat perhatian dalam tata kelola pemerintahan. Kebijakan harus membuat pengguna merasa dihargai dan dilibatkan secara aktif (Sulastri & Permatasari, 2023). Partisipasi pengguna, seperti memberikan umpan balik atas layanan, perlu di fasilitasi melalui mekanisme yang jelas agar masukan tersebut dapat di tindak lanjuti dan digunakan untuk perbaikan layanan ke depan. Intinya, pemerintah tidak hanya melayani pengguna, tetapi juga melibatkan mereka sebagai mitra dalam proses pengambilan Keputusan (Muttaqin & Permatasari, 2023). Mengenai aspek internalisasi nilai-nilai BerAKHLAK, pihak Biro Organisasi sedang menjalankan kajian bersama Badan Riset Keilmuan Daerah yang bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana implementasi nilai-nilai BerAKHLAK telah diterapkan.

Disamping itu, hingga saat ini Biro Organisasi belum menyusun atau melaksanakan survei jika itu khusus sehubungan dengan implementasi website BerAKHLAK. Kondisi ini menunjukkan belum ada upaya konkret dari pihak Biro Organisasi untuk mengukur sejauh mana pemahaman ASN terhadap proses atau instrumen yang dimaksud. Lebih jauh lagi,

Copyright @ Goris Novitro Ryandra, Sevtya Zahrotul Audina, Rafly Arif Firzatullah Parastowo

Biro Administrasi Pembangunan sebagai salah satu yang bertanggung jawab melakukan pengisian fitur aktivasi di Website BerAKHLAK telah berupaya aktif untuk melibatkan seluruh pihak terkait. Untuk memastikan nilai BerAKHLAK benar-benar diinternalisasi, mereka menggandeng Agent of Change sebagai ujung tombak budaya kerja di internal mereka. Setiap *Agent of Change* selalu dilibatkan dalam forum seperti rapat atau pertemuan yang berhubungan dengan budaya kerja. Tujuannya adalah memastikan arus informasi tetap selaras dan tidak terjadi kesenjangan antara informasi yang diterima oleh bagian umum kepegawaian dan yang diterima oleh *Agent of Change*. Apabila inisiatif pelibatan ini diterapkan secara seragam oleh seluruh perangkat daerah, tantangan kesenjangan informasi antara Agent of Change dengan bagian Umum dan Kepegawaian yang bertanggung jawab mengunggah informasi budaya kerja di Website BerAKHLAK akan teratasi.

4) Based On Quick Wins

Dilihat dari kondisi empiris, meskipun hanya diberikan kewajiban minimal mengunggah satu inisiatif konkrit budaya kerja, beberapa perangkat daerah yang aktif bahkan terlihat sudah mengunggah lebih dari itu. Dapat diartikan bahwa sudah mulai muncul komitmen dan antusiasme yang tinggi terhadap inovasi ini (Saidah & Aminullah, 2024). Untuk menjaga dan meningkatkan kondisi ini, penerapan prinsip *Based on Quick Wins* harus memainkan perannya. Prinsip ini *sec*ara umum menekankan pentingnya merayakan setiap keberhasilan yang telah dicapai sebagai bentuk apresiasi dan motivasi. Keberhasilan awal ini menjadi pemicu semangat untuk mendorong pencapaian yang lebih besar dan berkelanjutan. Dengan menghargai setiap langkah maju, meski kecil, organisasi dapat membangun optimisme dan momentum positif dalam mencapai tujuan jangka Panjang (Almira & Rostyaningsih, 2025).

Biro Organisasi sebagai penanggung mengamini bahwa tanpa pemicu yang jelas, partisipasi perangkat daerah dalam pengisian konten cenderung rendah karena dianggap "tidak ada gunanya". Saat ini, kontribusi mereka hanya dinilai melalui skor kinerja yang mencerminkan tingkat keterlibatan dalam menerapkan budaya kerja BerAKHLAK, dan skor tersebut dijadikan salah satu indikator dalam program CETTAR. Cukup disayangkan, bahwa belum ada sistem apresiasi khusus dalam implementasi website ini selain dijadikannya sebagai salah satu indikator penilaian CETTAR.

Biro administrasi Pembangunan juga kemudian menuturkan bagaimana mereka merasa inisiatif untuk melakukan unggahan sudah dijalankan oleh perangkat daerah,

Copyright @ Goris Novitro Ryandra, Sevtya Zahrotul Audina, Rafly Arif Firzatullah Parastowo

namun proses selanjutnya mengenai mekanisme pengakuan, penilian, hingga apresiasi yang memberikan dorongan lebih bagi mereka itu belum ada. Mereka membandingkan kondisi ini dengan website Sibekisar yang dalam dashboard utamanya langsung menampilkan ranking tiap perangkat daerah dalam pemenuhan indikator. Ketiadaan elemen apresiasi ini mengecilkan suasana kompetisi sehat yang membuat perangkat daerah hanya melakukan unggahan sekedar untuk menggugurkan tanggung jawab, padahal mereka menuturkan ketika prinsip Quick-Wins diterapkan akan mampu memunculkan ambisi perangkat daerah untuk berkontribusi dan berinovasi lebih banyak.

5) Systematic and Adaptive approach

Prinsip systematic and adaptive approach merujuk pada pendekatan yang terstruktur dan dapat beradaptasi dalam menghadapi perubahan yang berlangsung dengan cepat. Menurut Rahmawan et al. (2021), pendekatan ini membutuhkan tim yang mampu mengembangkan kapasitas diri mereka, terutama dalam hal kemampuan dasar yang mereka miliki secara alami. Sejalan dengan hal tersebut, Luna et al. (2015) menjelaskan bahwa penerapan prinsip ini menuntut sebuah organisasi untuk memiliki fleksibilitas dalam menyesuaikan strategi dan sasarannya sesuai dengan kondisi atau situasi yang tengah dihadapi.

Awal munculnya inovasi website BerAKHLAK sebenarnya dijadikan satu domain dengan website Siberkisar. Namun, seiring berjalannya waktu domain Sibekisar tidak dapat menampung subdomain BerAKHLAK yang menyebabkan *trouble* dalam website. Berdasarkan kondisi tersebut, website ini kemudian dibuatkan domain baru sehingga tidak lagi mengalami *trouble* dan menjadi lebih mudah diakses. Lebih lanjut, baru-baru ini juga ditambahkan fitur game, bernamakan "ASN BERAKHLAK" yang berisikan pertanyaan meliputi bentuk-bentuk perilaku dari 7 Core Value BerAKHLAK. Game ini pun sangat mudah dimainkan dan menjadi salah satu upaya Biro Organisasi untuk menarik perhatian dari para penggunanya. Namun, pada game tersebut masih terdapat kekurangan yakni tidak adanya fitur Log Activity yang berfungsi untuk mengetahui seberapa banyak pengguna telah memainkan game. Biro Organisasi menuturkan telah mengetahui hal tersebut serta sedang mendalami untuk pengembangannya.

5) Simple Design And Continuous Refinement

Copyright @ Goris Novitro Ryandra, Sevtya Zahrotul Audina, Rafly Arif Firzatullah Parastowo

Tampilan Website BerAKHLAK dirancang sederhana dengan dominasi warna merah sebagai warna induk. Background peta halus di belakang juga menambah ciri visual khas tanpa mengganggu keterbacaan konten. Tampilan beranda website tersebut telah menunjukkan beberapa fitur utama, sehingga dapat cepat ditemukan oleh pengguna, di antaranya terdapat fitur Beranda, Tentang, Panduan Perilaku, Berita, FAQ, Budaya Kerja, Game, dan Login. Di setiap fitur yang disediakan telah memberikan informasi yang jelas hingga para pengguna tidak kebingungan di saat menggunakan website BerAKHLAK. Adapun, salah satu pengguna website yakni Biro Administrasi Pembangunan menyatakan bahwa prosedur input data yang diperlukan tergolong sangat mudah dikarenakan tampilan web dan juga bukti dukung yang tidak terlalu kompleks seperti web pemerintahan yang lain. Kemudahan tersebut membuat mereka sebagai salah satu pengguna merasa beban pekerjaannya tidak begitu diperberat.



Gambar 2. Beranda Website Aplikasi BerAKHLAK

Sumber: https://berakhlak.jatimprov.go.id/jatim/home

Aspek-aspek tersebut sejalan dengan pinsip simple design and continuous refinement yang menekankan organisasi untuk mampu merancang solusi yang sederhana sambil terus melakukan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan guna meraih hasil terbaik dengan waktu yang efisien dan progres yang konsisten (Luna et al., 2015). Konsep ini menekankan pentingnya kemampuan tim dalam menghasilkan rancangan yang tidak rumit namun tetap dapat memberikan pencapaian yang efektif serta mengalami peningkatan terus-menerus (Rahmawan et al., 2021). Tim diharapkan mampu memperoleh output yang responsif dan menunjukkan kemajuan dalam penggunaan teknologi serta penerapan budaya kerja yang fleksibel dan adaptif (Busri et al., 2023).

Sehubungan dengan poin Adaptive Approach dan Continuous Refinement, Website BerAKHLAK belum mengalami adaptasi ataupun penyempurnaan yang signifikan. Karena kedua poin tersebut hakikatnya menuntut adanya siklus umpan balik (*feedback loop*) yang terstruktur, di mana setiap masukan dari pengguna menjadi dasar bagi penyesuaian sistem

Copyright @ Goris Novitro Ryandra, Sevtya Zahrotul Audina, Rafly Arif Firzatullah Parastowo

dan penyempurnaan berkelanjutan. Sedangkan demikian, belum adanya timbal balik formal maupun non-formal yang masuk dari para perangkat daerah sebagai pengguna utama sebagaimana yang dijelaskan pada poin Human Focused, website ini masih berjalan dengan konfigurasi dan konten awalnya, padahal pendekatan adaptif seharusnya mampu memicu perubahan berkelanjutan sesuai kebutuhan lapangan.

SIMPULAN

Website Budaya Kerja BerAKHLAK diharapkan menjadi alat reformasi birokrasi untuk internalisasi budaya kerja secara agile. Dalam prinsip Good Enough Governance, target minimal sederhana dan rangkaian kegiatan pendampingan telah menghormati kapasitas perangkat daerah. Prinsip Business-Driven tercermin melalui fitur utama internalisasi dan aktivasi, ditambah modul edukasi seperti fitur panduan perilaku dan FAQ. Pada aspek Human Focused, biro organisasi sebagai penanggungjawab masih minim menjemput umpan balik. Adapun, penerapan Quick Wins kurang dioptimalkan atas ketiadaan sistem apresiasi yang jelas. Meski implementasi secara sistemat dan desain mudah dipahami, ketiadaan *feedback loop* menghambat proses adaptasi dan penyempurnaan berkelanjutan. Secara keseluruhan, inovasi ini berpotensi besar namun perlu penyempurnaan pada beberapa aspek agar Agile Governance benar-benar terwujud.

DAFTAR PUSTAKA

Almira, P., & Rostyaningsih, D. (2025). *Analisis Agile Governance di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta*.

Busri, Ihyani Malik, & Nur Wahid. (2023). Implementasi Agile Governance pada Reformasi Birokrasi 4.0 di Puslatbang KMP LAN Kota Makassar. *Jurnal Administrasi Publik*, *19*(1), 85–119. https://doi.org/10.52316/jap.v19i1.134

Cresswell, J., & Cresswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. Sage publications.*

Firmansyah, A. N., Dadang, M., & Munajat, E. (2025). Publik Agile Governance Dalam Meningkatkan Layanan Kegawatdaruratan Cirebon Siaga 112 di Kota Cirebon. *Kolaborasi : Jurnal Administrasi* . https://doi.org/10.3390/kjap.v11i1.17415

Kusmiyati, R., Ginting, R., & Thariq, M. (2023). *Digitalisasi Birokrasi Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik (Peluang Dan Tantangannya)* (Vol. 7, Issue 1).

Luna, O., Kruchten, P., & Moura, H. (2015). *Agile Governance Theory: conceptual*

Copyright @ Goris Novitro Ryandra, Sevtya Zahrotul Audina, Rafly Arif Firzatullah Parastowo

development. https://www.researchgate.net/publication/277141416

Maksin, M., Tantri, R. A., Hidayat, S., Ariyanto, A. E., Kunci, K., Ber-Akhlak, A., Loyalitas, K., & Pegawai, P. (2022). Implementation Of "Asn Ber-Akhlak" Program With Characteristics As A Form Of Employee Development To Improve The Quality And Loyalty Of Employees. *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Komunikasi* , *8*, 27–34. https://doi.org/10.33084/restorica.v7i

Muttaqin, M. I., & Permatasari, A. (2023). Agile Government: Langkah Strategis Pemerintah Negara Indonesia Dalam Menghadapi Ancaman Resesi Global 2023. *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, *8*(2), 187–201. https://doi.org/10.14710/jiip.v8i2.18875

Nazir. (1988). Metode Penelitian. *Jakarta: Ghalia Indonesia*.

Rahmawan, F. H., Astuti, F., & Umam, K. (2021). *Implementasi Prinsip Agile Governance Melalui Aplikasi PIKOBAR di Provinsi Jawa Barat*. *7*(1). https://doi.org/10.26618/kjap.v7i1.4913

Saidah, C., & Aminullah. (2024). Penerapan Reformasi Birokrasi dalam Perspektif Agile Governance (Studi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur). *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, *5*.

Sulastri, S., & Permatasari, A. (2023). Implementasi Konsep Agile Governance dalam Penanganan Krisis Ekonomi Pasca Pandemi COVID-19 di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Transformative*, *9*(2), 187–203. https://doi.org/10.21776/ub.transformative.2023.009.02.4

Suprastiyo, A., Warsono, H., & Astuti, R. S. (2023). *Agile Governance Aplikasi Dalam Pelayanan Publik*.

Suryana, O., & Briando, B. (2022). Berakhlak as a New Foundation of Basic Values for the State Civil Apparatus. *KnE Social Sciences*. https://doi.org/10.18502/kss.v7i9.10979

Suryani, E., & Diniawaty, S. A. (2024). Penyederhanaan Birokrasi : Wujud Nyata Langkah Pemerintah Indonesia Menuju Agile Governance. *Jurnal Publik*, *18*(01), 11–25. https://doi.org/10.52434/jp.v18i01.325

Copyright @ Goris Novitro Ryandra, Sevtya Zahrotul Audina, Rafly Arif Firzatullah Parastowo