

Simplikasi Birokrasi melalui Birokrasi Agile *Bureaucratic Complications through Agile Bureaucracy*

Melkisedek N.B.C. Neolaka

Program Studi Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Nusa Cendana

email: melkisedek.neolaka@staf.undana.ac.id

Abstract. *In the digital era which is fast-paced, dynamic and always changing, according to Weber's view, the traditional bureaucratic approach seems slow and rigid in responding to change. In this condition, bureaucratic simplification is an offer to the government to increase efficiency, transparency and quality of public services. The government is expected to creatively innovate to find a bureaucratic model that is more adaptive and responsive to dynamics and changes in the internal and external environment. Responding to this situation, agile bureaucracy is a solution offering to simplify bureaucratic processes, by applying the principles of flexibility, collaboration and fast decision making. In this case, the existence of an agile bureaucracy is expected to motivate the bureaucracy to adapt more quickly to change, increase innovation and provide better public services. This article examines the concept of agile bureaucracy, its implementation strategy, as well as the challenges and opportunities faced in efforts to simplify bureaucracy in Indonesia. By adopting an agile approach, the government is expected to be able to create a bureaucracy that is leaner, more dynamic and ready to face future challenges.*

Keywords: *Bureaucratic simplification, agile bureaucracy, bureaucratic reform.*

Abstrak. Di era digital yang serba cepat dinamis dan selalu berubah, pendekatan birokrasi tradisional menurut pandangan Weber terkesan dinilai lamban dan rigid dalam merespon sebuah perubahan. Dalam kondisi ini, Simplikasi birokrasi merupakan salah satu tawaran kepada pemerintah untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan kualitas pelayanan publik. Pemerintah secara kreatif diharapkan dapat berinovasi mencari dan menemukan model birokrasi yang lebih adaptif dan responsif terhadap dinamika dan perubahan baik di lingkungan internal terlebih lingkungan eksternal. Memaknai keadaan ini, Birokrasi agile merupakan sebuah tawaran solutif untuk menyederhanakan proses birokrasi, dengan menerapkan prinsip-prinsip fleksibilitas, kolaborasi, dan pengambilan keputusan yang cepat. Dalam hal ini eksistensi birokrasi agile, diharapkan dapat memotivasi birokrasi untuk lebih cepat beradaptasi dengan perubahan, meningkatkan inovasi, dan memberikan layanan publik yang lebih baik. Artikel ini mengkaji konsep birokrasi agile, strategi implementasinya, serta tantangan dan peluang yang dihadapi dalam upaya menyederhanakan birokrasi di Indonesia. Dengan mengadopsi pendekatan agile, pemerintah diharapkan dapat menciptakan birokrasi yang lebih ramping, dinamis, dan siap menghadapi tantangan masa depan.

Kata kunci: simplifikasi birokrasi, birokrasi agile, reformasi birokrasi.

PENDAHULUAN

Bagi sebagian masyarakat Amerika, yang memberikan nilai tertinggi pada penyelesaian pekerjaan, birokrasi sebenarnya adalah sebuah kata yang terdiri dari empat huruf. Birokrasi adalah gagasan yang menjadi puncak dari ketidakrasionalan (irrationality), dan ketidakefisienan (inefficiency). Birokrasi dianggap sebagai penghambat (barriers) dan gangguan (disruptions) bagi orang-orang yang rajin. Konotasi umum ini menggambarkan, seberapa jauh birokrasi dapat berbeda dari apa yang dimaksud dalam teori, yakni bentuk administrasi berskala besar yang paling rasional dan efisien. Pertanyaannya, apakah citra umum atau citra teoritis yang lebih

layak dalam keadaan yang riil merupakan sesuatu yang penting ? Mengingat dunia modern semakin birokratis, urban dan bertahan. Sementara, di Eropa kegiatan pemerintahan dan birokrasi didasarkan pada asas manfaat serta berkembang serempak. Sebagaimana dikemukakan Fritz Morstein Marx dan dikutip oleh Joseph La Palombara bahwa "masing-masing adalah bagian dari yang lain". Sistem politik yang matang sebagian memerlukan aspek nonpolitik, agar tercapai kapasitas manajerial yang memadai, dan birokrasi menyediakan aspek nonpolitik ini (Lauer, 1989).

Menurut Weber, terdapat tiga alasan mengenai proses birokratisasi dunia modern. Pertama, perkembangan ekonomi uang. Weber berpendapat, jika para pejabat diupah dengan produksi atau komoditi, ketimbang uang, maka struktur birokrasi secara bertahap akan berubah; Kedua, meningkatnya tugas-tugas administratif baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Untuk kondisi ini, diperlukan persyaratan teknis yang semakin besar dan rumit untuk mengatasi sejumlah masalah sosial, politik dan ekonomi; dan Ketiga, dilihat dari sudut efisiensi teknis, keberadaan birokrasi adalah yang dapat diandalkan dari sekian bentuk-bentuk administrasi lainnya (Lauer, 1989)

Pengantar di atas, ingin menjelaskan bahwa eksistensi dan esensi birokrasi dalam perjalanannya, baik dalam tataran konseptual dan teoritis ataupun dalam ranah implementasinya selalu berhadapan dengan sejumlah persoalan yang tidak dapat diabaikan dan tantangan yang mesti dihadapi. Karena itu, "Penyederhanaan Birokrasi" adalah sebuah fenomena sekaligus problem yang lumrah dan semestinya dapat diantisipasi sejak awal sebagai sebuah alternatif solutif. Karena pertanyaan mendasar adalah "why bureaucracy must be simplified" - mengapa birokrasi harus disederhanakan".

Dalam penerapannya, Birokrasi pemerintahan di Indonesia, dapat dipahami dari tiga dimensi, yaitu sebagai pejabat pemerintah, sebagai lembaga atau organisasi pemerintah dan sebagai sistem kerja, sebagaimana dikutip (Kristiadi, 1999)

Sebagai pejabat pemerintah maupun pelaksana (street level bureaucracy) birokrasi adalah orang-orang yang terlibat dalam berbagai sektor pemerintahan dan pembangunan. Sebagai lembaga atau organisasi birokrasi merupakan instansi pemerintah mulai dari tingkat pusat sampai ke daerah. Eksistensi birokrasi pemerintahan ini berhubungan dengan praktik pembuatan dan pelaksanaan sejumlah undang-undang, oleh instansi pemerintah tersebut, dan yang terakhir sebagai sistem kerja atau ketatalaksanaan dalam berbagai aturan main yang bersifat prosedural untuk melayani masyarakat (publik) dan juga dunia usaha (sektor swasta).

Eksistensi birokrasi tiga dimensi di atas, dalam penerapannya baik di tingkat pusat dan di daerah orientasinya adalah untuk memberikan pelayanan dan pengayoman kepada masyarakat termasuk menciptakan iklim dan suasana kerja yang memotivasi kreativitas dan auto-aktivitas (pemberdayaan) masyarakat agar ikut aktif berperan serta baik di bidang pemerintahan dan pembangunan. Artinya secara internal birokrasi diharapkan mampu mengedepankan tertib administrasi dalam pemberian layanan kepada masyarakat secara formal organisasional sesuai aturan yang berlaku, sesuai tupoksinya atau standar operasionalnya.

Konteks birokrasi tiga dimensi di atas, sering kali membuat masyarakat bertanya tentang kinerja birokrasi pemerintah. Pertanyaan yang sering muncul berkaitan dengan isu, arogansi dalam pelayanan, diskriminasi perlakuan, profesionalisme dalam pelayanan, birokrasi yang lambat, layanan yang tidak tepat sasaran, struktur organisasi yang gemuk, kebijakan/aturan yang tidak memperhatikan kebutuhan masyarakat, penerapan aturan yang kaku, birokrasi yang tidak terbuka, dan masih banyak lagi pertanyaan lainnya.

METODOLOGI

Metode penulisan menggunakan studi pustaka dengan berbagai literatur terkait topik yang dibahas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Simplikasi Birokrasi

Arahan Presiden Joko Widodo dalam hubungan dengan proses Reformasi Birokrasi, menegaskan bahwa birokrasi Indonesia haruslah birokrasi yang berdampak; bahwa proses reformasi birokrasi Indonesia bukanlah sebuah fenomena sekedar tumpukan kertas; dan bahwa birokrasi Indonesia haruslah birokrasi yang agile (lincah) dan cepat. Dan semuanya ini dapat terealisasi jika didukung dengan pemerintah digital berbasis data.

Pandangan simplikasi birokrasi dapat disetarakan dengan konsep memangkas birokrasi yang dikemukakan oleh David Osborne dan Peter Plastrik dalam bukunya *Banishing Bureaucracy*. *Banishing birokrasi* adalah ide-ide yang dikembangkan dalam upaya mengimplementasikan sepuluh prinsip *Reinventing Government* yang dikemukakan David Osborne dan Ted Gaebler (1992). Konsep *banishing bureaucracy* terkait dengan upaya untuk mengurangi dan merampingkan birokrasi dalam pemerintahan agar lebih efisien, fleksibel, dan berorientasi pada hasil.

Terdapat lima strategi utama yang dikemukakan Osborne dan Plastrik, terkait dengan upaya mengubah *deoxyribonucleic acid (DNA)* pemerintah. Konsep DNA yang dimaksud adalah sistem pemerintah dianggap sebagai organisme yang hidup yang memiliki sifat adaptif dan kompleks yang tumbuh, berubah mengikuti waktu dan mati (Osborne dan Plastrik, 2000:43). Asumsi dari pemahaman di atas, adalah bahwa dengan mengubah DNA suatu organisme, maka kemampuan dan perilaku baru akan timbul. Dengan mengubah DNA secukupnya maka akan berkembang jenis organisme yang berbeda. Secara umum organisme sangat lamban berubah karena DNA-nya bermutasi secara acak dan sebagian mutasi ini membuat mereka lebih berhasil di lingkungannya.

Kondisi yang sama terjadi pada sistem pemerintah, di mana mereka berkembang sangat lamban. Sistem pemerintah yang birokratis dirancang untuk stabil, tetapi tanpa disadari bahwa kestabilan yang dirancang itu bersifat kontraproduktif. Ini dapat disimak dalam era informasi yang secara global dihantui dengan persaingan dengan tingkat perubahan yang tinggi, mengakibatkan sistem-sistem yang stabil pasti tidak akan berubah dan akan mengalami kegagalan. Adapun ke lima strategi dimaksud dapat disimak pada tabel 1.

Selain lima strategi utama untuk perubahan organisasi di atas, Osborne dan Plastrik (2000:16) juga mengemukakan lima *mythos* reformasi sektor pemerintahan guna memotivasi pemerintahan dapat berjalan. Lima *mythos* dimaksud adalah:

1. *Mitos liberal (the liberal myth)* beranggapan bahwa pemerintah dapat ditingkatkan kinerja atau produktivitasnya dengan cara lebih banyak membelanjakan dan lebih banyak mengerjakan (*spending more and doing more*). Dalam kenyataannya, pemakaian uang atau anggaran yang lebih banyak pada sistem yang tidak berfungsi tidak selalu membawa hasil yang lebih baik;
2. *Mitos konservatif (the conservative myth)* merupakan kebalikan dari *mitos liberal*, yang beranggapan bahwa pemerintah yang lebih baik adalah yang sedikit berbuat dan sedikit mengeluarkan biaya (*spending less and doing less*). Namun dalam prakteknya, hal ini tidak mampu meningkatkan kinerja/performansi pemerintah, meskipun disisi lain dapat meningkatkan tabungan/*saving*;
3. *Mitos bisnis (the business myth)*, pemerintah dapat meningkatkan kemampuannya dengan cara mengelola pemerintahan seperti layaknya sebuah

- perusahaan (running government like a business). Realitasnya, meskipun metafora bisnis dan manajemen teknologi memberi kontribusi positif, tetapi nyatanya terdapat perbedaan yang kritis antara sektor privat dengan sektor publik;
4. Mitos pekerja/pegawai (the employee myth), para pekerja publik akan dapat memperbaiki kinerjanya, jika ditunjang dengan sumber keuangan yang memadai. Akan tetapi kita harus mencari sumber keuangan yang lain jika kita menginginkan hasil yang berbeda;
 5. Mitos masyarakat (the people myth). Berpandangan kinerja pemerintah dapat ditingkatkan dengan memberikan kesempatan dan peluang yang lebih besar kepada masyarakat, atau menciptakan keberdayaan dan kualitas masyarakat yang lebih baik (hiring better people). Namun masalah sebenarnya bukan terletak pada masyarakat, melainkan sistemnya yang menjebak masyarakat atau masyarakat yang terperangkap pada suatu sistem yang tidak memberikan ruang gerak bagi inovasi dan inisiatif masyarakat.

Tabel 1. Lima Sasaran Strategi Utama untuk Perubahan Organisasi

Strategi	Pendekatan	Sasaran Strategi
Strategi Inti	Kejelasan Tujuan Kejelasan Peran Kejelasan Arah	Tujuan
Strategi Konsekuensi	Kompetisi yang sehat Manajemen Perusahaan Manajemen Kinerja	Insentif
Strategi Pelanggan	Pilihan Pelanggan Pilihan Kompetitif Pemastian mutu Pelanggan	Pertanggungjawaban
Strategi Pengendalian	Organisasional Pemberdayaan Karyawan Pemberdayaan Masyarakat	Kekuasaan
Strategi Budaya	Menghentikan Kebiasaan Menyentuh Perasaan Mengubah Pikiran.	Budaya

Sumber. Osborne & Plastrik, 2000: 44

Birokrasi Agile

Baxter et al. 2023; Mergel 2023; Mergel, Gong, dan Bertot 2018, mengatakan bahwa, dalam beberapa tahun terakhir, terdapat peningkatan minat untuk menggunakan nilai, prinsip, dan metode agile dalam administrasi publik di banyak negara. (Oliver Neumann, Pascale-Catherine Kirklies, and Carina Schott, 2024). Ketertarikan ini didorong oleh semangat dari sebagian besar pemerintah untuk menjadi lebih digital, tetapi juga karena tuntutan masyarakat yang lebih tinggi (Steen dan Schott 2019) dan bentuk-bentuk baru dari masalah yang kompleks, (misalnya krisis iklim atau Covid-19) yang membutuhkan cara-cara baru untuk mengatur sumber daya administrasi agar dapat merespons secara efektif dan efisien.

Esensi dari agile merujuk pada definisi yang dikemukakan oleh Mergel (2023, 1), yang memandang konsep ini sebagai 'ideologi manajemen kerja dengan seperangkat kerangka kerja produktif yang mendukung kemajuan yang berkesinambungan dan berulang dalam tugas-tugas pekerjaan dengan meninjau anggapan seseorang, bekerja

dengan cara yang berpusat pada manusia, dan mendorong pembelajaran berbasis bukti.

Meskipun akar dari agile menurut (Mergel, Ganapati, dan Whitford 2020) adalah pengembangan perangkat lunak dan IT, administrasi tidak hanya menggunakan agile di bidang-bidang ini, tetapi juga di bidang non-IT, seperti manajemen proyek, akuisisi, dan evaluasi (Mergel 2023; Mergel, Gong, dan Bertot 2018). Sebagaimana dikutip oleh (Oliver Neumann, Pascale-Catherine Kirklies, and Carina Schott, 2024).

Selanjutnya, dalam menata mesin pemerintahan, transformasi organisasi membutuhkan organisasi bersifat agile, dengan cirinya adalah pola organisasi dan kepemimpinan yang terbuka. Organisasi dapat belajar dengan cepat dan menyesuaikan diri, dengan pandangannya inklusif (non-separatis dan segregasi), bahkan merasa nyaman dengan ketidakpastian termasuk menerima resiko sebagai peluang.

Organisasi sebagai sistem yang terbuka, merujuk pada sifat adaptabilitas organisasi dalam mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan yang terjadi baik itu dibidang teknologi, maupun kebijakan dan norma, yang bersifat internal juga eksternal, dibandingkan dengan pandangannya (Peter M. Senge, 1996; Henry Mintzberg, dalam Usmara, 2018). Sementara kepemimpinan yang terbuka berorientasi pada pentingnya komunikasi, kejujuran dan relasi yang saling menghormati guna menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Menurut Burt Nanus (2001) dalam bukunya *Kepemimpinan Visioner*, menegaskan bahwa kepemimpinan terbuka adalah pola kepemimpinan yang mampu menciptakan kesadaran akan arah dan tujuan di dalam organisasi.

Selain *Visioner Leadership*, tipe kepemimpinan lain yang dapat dikategorikan sebagai kepemimpinan terbuka, adalah *the super leadership type*. Tipe kepemimpinan super adalah kepemimpinan yang mengarahkan orang lain untuk memimpin dirinya sendiri atau kepemimpinan yang memberdayakan (*empowerment leadership*). Dalam *super leadership*, pemimpin menjadi super karena memiliki kekuatan dan kearifan terhadap semua orang dengan membantu para karyawan agar dapat melepaskan diri, dari belenggu ketidakmampuan. *Super Leader* melipatgandakan kekuatan yang dimiliki melalui kekuatan orang lain (Manz dan Henry, 2001, dalam Sangkala, 2002).

Proses menuju organisasi yang agile perlu disertai dengan penyesuaian sistem organisasi yang mendukung *agility*. Penyiapan sistem organisasi ini tidak sederhana mempersiapkan struktur dan posisi jabatan atau tanggung jawab baru, namun termasuk mempersiapkan cara baru dalam mengelola proses agile. Birokrasi yang lincah bertanggung jawab untuk menunjukkan perkembangan menuju kelincahan. Pemerintah membantu mempersiapkan semua pegawai untuk menjadi tangkas melalui visi dan transparansi dalam pelaksanaan tugas-tugas kerja tim. Hal ini menunjukkan akuntabilitas individu terhadap tim dan akuntabilitas tim terhadap komitmen sprint.

Beberapa nilai manfaat dari kebijakan yang agile untuk administrasi publik, dikemukakan oleh Marijn Janssen, dan Haiko van der Voort (2020). Fleksibilitas dalam cara penerapan agile dalam berbagai konteks memberikan peluang bagi pemerintah untuk menyesuaikan agile agar dapat secara khusus menangani kebutuhan dan tantangan mereka yang berbeda. Termasuk kebutuhan akan kepatuhan terhadap peraturan yang ketat, adaptasi terhadap struktur birokrasi yang kompleks, dan tuntutan transparansi dalam pengambilan keputusan.

Selain itu, agile dapat membantu mengatasi beberapa tantangan administrasi publik seperti transformasi digital (Mergel, Edelman, dan Haug 2019), beban administratif (Moynihan, Herd, dan Harvey 2015), atau dorongan untuk meningkatkan pendekatan yang berpusat pada pengguna (Strokosch dan Osborne 2020). Khususnya, salah satu aspek utama dari agile adalah mendorong kolaborasi

dengan pengguna, sebuah prinsip yang selaras dengan komitmen sektor publik terhadap layanan yang berorientasi pada pengguna (Lihat Marijn Janssen, dan Haiko van der Voort, 2020). Namun menurut, Baxter et al. 2023; Lappi dan Aaltonen 2017; Mergel 2016; 2023; Nuottila, Aaltonen, dan Kujala 2016; Simonofski et al. 2018 terdapat konsensus umum bahwa organisasi, kebijakan yang agile akan menghadirkan tantangan besar bagi organisasi publik yang terorganisir secara hirarkhis dan birokratis.

Menurut LAN RI (2019), dalam mengelola proses agile perlu persiapan sistem organisasi yang mapan. Persiapan dimaksud adalah:

1. Review dan penyesuaian terhadap organisasi dari aspek struktur, fungsi, peran, responsibilitas dan output. Dalam konteks ini organisasi yang agile menerapkan keterbukaan informasi, serta meningkatkan kolaborasi lintas fungsi. Organisasi bermetamorfosis dari struktur yang piramid menjadi lingkaran besar yang terdiri dari lingkaran-lingkaran kecil yang berisi peran dan tanggung jawab yang end to end sifatnya. Hirarki yang vertikal diubah menjadi lebih flat (datar). Proses mengadopsi agile, memerlukan perjalanan transformasi mindset sebagai dasar software dari sebuah sistem organisasi yang baru. Poin utama dalam transformasi organisasi agile adalah tanpa partisipasi langsung dan dukungan dari atasan, maka agile hanya merupakan tools, bukan merupakan sebuah perjalanan transformasi.
2. Komitmen dalam proses kerja organisasi yang baru dan pola struktur yang akan diadopsi dalam pola kerja tim. Hirarki menimbulkan hambatan dalam kecepatan dan objektivitas keputusan. Proses kerja agile perlu dibarengi dengan perubahan struktur dan pola kerja yang berorientasi kolaborasi, keterbukaan, eksperimentasi dalam mencoba hal baru. Untuk itu diperlukan adanya pemberdayaan otoritas yang semakin transparan. Prioritas kerja tim merupakan cara untuk memenuhi kebutuhan pelanggan yang lebih akurat sehingga proses perubahan berjalan sesuai dengan peralihan menuju agile organisasi.
3. Proses perubahan menuju self managed team dan organization. Dalam proses ini terjadi pergeseran fokus dari kinerja ke arah health (kesehatan). Untuk mencapai performance yang sustainable (berkelanjutan), Scott Keller dan McKinsey menatakan perlunya perhatian khusus organisasi terhadap kesehatan organisasi. Kesehatan organisasi yang dimaksud disini adalah pengembangan kompetensi pepadanan, eksekusi, dan renewal (pembaruan). Pepadanan dijalani melalui proses sinkronisasi pada aras visi, misi, leadership serta mindset/budaya organisasi. Eksekusi dikatup melalui sistem kepemimpinan, akuntabilitas, koordinasi dan motivasi. Sementara renewal dikembangkan dengan orientasi kepemimpinan keluar serta pembelajaran. Desain self managed team memerlukan peralihan tata nilai para pemimpin dalam organisasi. Berikut alir peralihan tata nilai dimaksud (Tabel 2):

Tabel 2. Alir Peralihan Tata Nilai Para Pemimpin

Mengelola orang lain	➡	Mengelola diri sendiri
Mengutamakan skill	➡	Meningkatkan kesadaran
Mementingkan hasil	➡	Mengutamakan eksperimentasi
Pencapaian kinerja	➡	Kesehatan (health) organisasi
Mementingkan perilaku	➡	Menggunakan struktur Agile
Pemberdayaan bawah	➡	Komitmen & partisipasi top manajemen

Sumber: LAN, 2019: 8

Tabel di atas memperlihatkan bahwa, mindset para pemimpin dalam rangka simplikasi birokrasi menjadi penting. Kebiasaan dan arah manajemen organisasi yang awalnya berorientasi kepada staf atau karyawan, harus dialihkan pada bagaimana mengelola diri sendiri. Dalam hal pemimpin sebagai panutan, maka esensinya adalah bagaimana pemimpin dapat memberi teladan yang baik, sebelum memberikan penilaian kepada karyawan atau staf.

4. Proses perubahan menuju agile merupakan proses perjalanan yang tidak mudah, memerlukan energi serta arahan langkah yang tepat dan benar. Perubahan menuju agile harus dilakukan secara serius, tidak bisa dilakukan dengan cara yang asal-asalan. Dalam konteks organisasi, pemahaman agile membutuhkan kesadaran baru memandang esensi sebuah perubahan dari sudut mindset, budaya, komitmen top manajemen, serta partisipasi dari tahap awal dan selama proses berlangsung. Proses yang telaten dan serius menuju agility perlu dipraktikkan agar dapat mencapai hasil yang maksimal dan ini dapat dimaknai sebagai sebuah reward jangka panjang. Mengambil contoh implementasi full scale agile oleh perusahaan perbankan dan jasa keuangan multinasional ING di Belanda, yang didapuk sebagai salah satu dari tiga bank terbaik menurut survei pandangan orang asing di Belanda, maka proses menuju birokrasi agile dapat terlaksana jika disertai komitmen yang tinggi. Sejumlah manfaat yang dapat dinikmati antara lain, pemangkasan hirarki, proses kerja yang menjadi lebih cepat, produktif, kreatif serta proses bisnis mereka bertumbuh dan berkembang secara sehat.

Dengan menganalogikan birokrasi agile sebagai sebuah ekosistem kehidupan yang memiliki kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal, maka penyerapan prinsip birokrasi agile dapat membawa perubahan dalam eksistensi birokrasi tiga dimensi yaitu sebagai organisasi, sebagai aturan main, serta sebagai pejabat termasuk pelaksana (birokrat) yang berfungsi memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan kajian, terdapat beberapa indikator yang perlu diperhatikan yaitu: berupaya untuk mendengar dan berempati terhadap kebutuhan, keinginan, harapan, keraguan dan kegelisahan masyarakat; menerapkan pola kepemimpinan dan pola organisasi yang transparan; tidak hirarkis; mampu menyesuaikan diri dan belajar secara cepat; memiliki prinsip dan filosofis yang inklusif artinya tidak bersikap separatis dan segregatif; selalu merasa nyaman dalam menghadapi sebuah ketidakpastian serta berani menghadapi dan mengambil resiko sebagai sebuah peluang.

KESIMPULAN

Simplikasi birokrasi melalui penerapan birokrasi agile merupakan pilihan langkah strategis yang urgen dalam mewujudkan pemerintahan yang efisien, responsif, dan adaptif terhadap perubahan. Melalui penerapan prinsip-prinsip agile, seperti fleksibilitas, kolaborasi lintas sektor, serta pengambilan keputusan yang cepat dan berbasis data, birokrasi dapat lebih mudah mencermati dan mentreatmen tantangan di era digital. Upaya ini tidak hanya akan mempercepat proses pelayanan publik, tetapi juga meningkatkan kualitas kebijakan dan program pemerintah secara keseluruhan.

Akan tetapi, perlu diingat bahwa, penerapan birokrasi agile tidak bergerak dalam ruang yang hampa, ada tantangan yang menanti. Karena itu diperlukan komitmen yang kuat dari para pemimpin, perlu pelatihan yang terencana bagi aparatur sipil negara, serta reformasi dalam aspek budaya kerja dan regulasi. Meski begitu, dengan perencanaan yang matang dan dukungan dari berbagai pihak, transformasi birokrasi yang lebih sederhana dan efisien melalui pendekatan agile bukan hanya sebuah

keniscayaan, tetapi juga solusi nyata untuk meningkatkan kinerja pemerintahan di masa mendatang.

Pada akhirnya, simplikasi birokrasi melalui birokrasi agile menawarkan peluang besar bagi pemerintah untuk menciptakan birokrasi yang lebih modern, inovatif, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat. Hal ini akan berkontribusi pada peningkatan kepercayaan publik serta percepatan pembangunan nasional yang inklusif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Lauer, R. H. (1989). *Perspektif Tentang Perubahan Sosial*, 2nd ed. vol. 1. Jakarta: Bina Aksara.
- Osborne, D. & Gaebler, T. (1992). *Mewirausahakan Birokrasi, Reinventing Government*, III., vol. 17. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Senge, Peter, M. (1996). *Disiplin Ke Lima, Seni dan Praktik dari Organisasi Pembelajaran*. I., vol. I. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Kristiadi, J. B. (1999). *Kendala Dalam Menciptakan Birokrasi Era Globalisasi, dalam Menyoal Birokrasi Publik*. I., M. Toha and A. Darma. (Eds). Jakarta: Balai Pustaka. ch. XI, p. 128.
- Osborne, D. & Plastrik, P. (2000). *Memangkas Birokrasi, Lima Strategi Menuju Pemerintahan Wirausaha*. I., vol. 3. Jakarta: PPM.
- Nanus, B. (2001). *Kepemimpinan Visioner*. 1st ed. vol. 1. Jakarta: Prenhallindo.
- Sangkala. (2002). *The Superleadership - Gaya Kepemimpinan di Era Bisnis yang Kompetitif*. *Manajemen Usahawan Indonesia*. Jakarta, pp. 3-6.
- Mintzberg, H. (2018). *Beberapa Renungan tentang Manajemen,* in *Handbook of Organizations, Kajian dan Teori Organisasi*. Usmara, A. (Ed). Yogyakarta: Amara Books. pp. 321-340.
- Pusat Kajian Kebijakan Administrasi Negara Lembaga Administrasi Negara. (2019). *Mewujudkan Kabinet Agil Pemerintah Republik Indonesia Tahun 2019-2024*. Jakarta: LAN RI.
- Janssen, M. & van der Voort, H. (2020). *Agile and adaptive governance in crisis response: Lessons from the COVID-19 pandemic*. *Int J Inf Manage*, vol. 55, Dec. doi: 10.1016/j.ijinfomgt.2020.102180.
- Neumann, O. ; Kirklies, P. C ; Schott, C. (2024). *Adopting agile in government: a comparative case study*. *Public Management Review*. doi: 10.1080/14719037.2024.2354776.