

Peran manajemen strategi dalam meningkatkan kinerja organisasi publik

Moh Rafi Akbar

Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
e-mail: r4f1akb4r@gmail.com,

Kata Kunci:

Manajemen Strategi, Kinerja Organisasi Publik, Sumber Daya Manusia, Inovasi, Era Digital.

Keywords:

Strategic Management, Public Sector Performance, Human Resources, Innovation, Digital Era.

ABSTRAK

Manajemen strategi memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi publik, terutama dalam menghadapi tuntutan perubahan lingkungan yang dinamis di era digital. Berbeda dengan sektor privat yang berorientasi pada profit, organisasi publik berfokus pada peningkatan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran manajemen strategi dalam meningkatkan kinerja organisasi publik melalui penerapan konsep strategis yang adaptif, terukur, dan berorientasi pada hasil. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur dengan mengkaji berbagai sumber akademik dan

praktik implementasi manajemen strategi di beberapa instansi pemerintahan, seperti Pemerintah Kota Surabaya dan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen strategi yang efektif mampu memperkuat perencanaan organisasi, meningkatkan akuntabilitas publik, serta mendorong inovasi pelayanan berbasis teknologi. Selain itu, faktor sumber daya manusia menjadi elemen kunci dalam keberhasilan pelaksanaan strategi, terutama melalui peningkatan kecerdasan emosional, intelektual, dan literasi digital pegawai. Namun demikian, tantangan seperti birokrasi yang kompleks, keterbatasan sumber daya, dan resistensi terhadap perubahan masih menjadi hambatan utama dalam implementasinya. Oleh karena itu, dibutuhkan kepemimpinan yang visioner, sistem evaluasi kinerja yang objektif, serta komitmen terhadap peningkatan kualitas SDM untuk mewujudkan organisasi publik yang adaptif, transparan, dan berorientasi pada pelayanan prima.

ABSTRACT

Strategic management plays a crucial role in improving the effectiveness and efficiency of public organizations, especially in responding to the dynamic environmental changes of the digital era. Unlike the private sector, which focuses on profit, public organizations aim to enhance service quality and societal welfare. This study aims to analyze the role of strategic management in improving public sector performance through adaptive, measurable, and results-oriented strategic implementation. The research method employed is a literature review by examining various academic sources and real-world applications of strategic management in several government institutions, such as the Surabaya City Government and the Jakarta Provincial Government. The findings reveal that effective strategic management enhances organizational planning, strengthens public accountability, and fosters service innovation through digital technology. Furthermore, human resources are identified as a key factor in successful strategy implementation, particularly through the development of employees' emotional intelligence, intellectual capacity, and digital literacy. However, challenges such as bureaucratic rigidity, limited resources, and resistance to change continue to hinder optimal implementation. Therefore, visionary leadership, objective performance evaluation systems, and continuous human resource development are essential to build adaptive, transparent, and service-oriented public organizations.



This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](#) license.

Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pendahuluan

Perkembangan lingkungan global yang dinamis menuntut organisasi, baik di sektor publik maupun privat, untuk memiliki kemampuan beradaptasi yang tinggi terhadap perubahan sosial, politik, ekonomi, dan teknologi. Dalam konteks organisasi publik, tantangan tersebut menjadi semakin kompleks karena tujuan utamanya bukan mencari keuntungan, melainkan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Oleh sebab itu, manajemen strategi memiliki peran krusial dalam memastikan bahwa setiap kegiatan dan kebijakan organisasi publik berjalan secara efektif, efisien, dan berorientasi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat. Manajemen strategi pada sektor publik merupakan proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan yang dirancang untuk mencapai visi dan misi organisasi secara berkelanjutan. Melalui penerapan manajemen strategi yang baik, pemerintah dapat menetapkan arah kebijakan, mengoptimalkan sumber daya, serta meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam penyelenggaraan layanan publik. Hal ini menjadi semakin penting di era digital, di mana penggunaan teknologi informasi dan data menjadi bagian integral dari sistem manajemen modern.

Selain aspek struktural dan teknis, keberhasilan manajemen strategi juga bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) di dalam organisasi. Kinerja pegawai publik sangat ditentukan oleh kemampuan intelektual, kecerdasan emosional, serta keterampilan adaptif dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penguatan kapasitas SDM melalui pengembangan kompetensi dan penerapan strategi yang inovatif menjadi salah satu fokus utama dalam meningkatkan efektivitas organisasi publik. Dalam konteks Indonesia, berbagai pemerintah daerah telah menerapkan manajemen strategi untuk memperbaiki kinerja dan kualitas pelayanan publik. Contoh nyata dapat dilihat pada program Smart City di Kota Surabaya dan DKI Jakarta, yang menunjukkan bagaimana inovasi berbasis teknologi dapat mempercepat proses pelayanan dan meningkatkan kepuasan masyarakat. Namun demikian, implementasi manajemen strategi di sektor publik juga menghadapi sejumlah tantangan, seperti birokrasi yang kaku, keterbatasan sumber daya, dan resistensi terhadap perubahan.

Pembahasan

Konsep manajemen strategi dalam organisasi publik

Manajemen strategi didefinisikan sebagai sebuah ilmu dan seni dalam upaya merumuskan, menerapkan dan mengevaluasi keputusan-keputusan antar fungsional yang memungkinkan organisasi atau lembaga dapat mencapai tujuannya.¹⁸ Manajemen strategi adalah proses dinamik yang terus menerus dilakukan oleh lembaga pendidikan yang memunculkan tahapan-tahapan dan strategi serta beberapa keputusan yang memungkinkan menghasilkan output pendidikan berkualitas dan berprestasi sesuai dengan visi dan misi yang direncanakan (Pesa et al., 2023). Manajemen strategi kini tidak hanya diterapkan pada sektor privat, tetapi juga telah berkembang di sektor publik. Secara umum, penerapan manajemen strategi di kedua sektor ini memiliki kesamaan, hanya saja pada organisasi publik, orientasinya bukan pada pencapaian

keuntungan finansial, melainkan pada pemberian pelayanan terbaik bagi masyarakat (Suparto, 2019). Dalam konteks organisasi publik, manajemen strategik menjadi bagian penting dari administrasi publik yang mencakup ranah yang lebih luas, tidak hanya sebatas manajemen pemerintahan, tetapi juga meliputi aspek politik, sosial, budaya, dan hukum yang memengaruhi kepentingan masyarakat. Manajemen publik juga berkaitan dengan penerapan prinsip dan fungsi manajemen, baik pada sektor pemerintahan maupun non-pemerintahan, dengan tujuan utama meningkatkan kesejahteraan masyarakat, bukan mengejar laba.

Menurut Nawawi (2012), manajemen strategi sektor publik merupakan arah kebijakan dan tindakan strategis yang diambil secara efektif untuk membantu pencapaian tujuan organisasi, yaitu peningkatan kesejahteraan masyarakat. Hal ini menekankan bahwa setiap keputusan dan tindakan pimpinan organisasi publik harus mampu menghasilkan strategi yang tepat agar dapat memilih cara paling efisien dalam mewujudkan kesejahteraan tersebut. Sementara itu, Bastian (2016) mendefinisikan manajemen sektor publik sebagai serangkaian rencana dan aktivitas yang melibatkan seluruh unsur organisasi, baik yang bersifat nyata maupun tidak kasat mata, guna memastikan keberhasilan dalam mencapai kesejahteraan masyarakat.

Bryson dalam Suaedi (2019) menambahkan bahwa pembahasan mengenai manajemen strategi sektor publik berfokus pada proses pengembangan dan penyelarasan visi, misi, mandat, serta strategi organisasi dengan memperhatikan kebijakan utama, program, kegiatan baru, kepentingan para pemangku kepentingan (stakeholder), sumber daya, dan hasil (output) yang dihasilkan. Oleh karena itu, manajemen strategi sektor publik harus mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan eksternal dan menyelesaikan berbagai permasalahan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun panjang. Dengan demikian, manajemen strategi sektor publik dapat dipahami sebagai suatu pendekatan yang melibatkan seluruh elemen organisasi untuk membangun komitmen bersama dalam mencapai tujuan dan mewujudkan masa depan organisasi yang lebih baik (Ekowanti, 2023).

pengertian dan konsep kinerja organisasi publik

Kinerja atau performance dapat diartikan sebagai cerminan tingkat keberhasilan suatu program, kegiatan, atau kebijakan dalam mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang telah ditetapkan melalui proses perencanaan strategis organisasi. (Sup et al., 2023). Kinerja juga bisa diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh individu dibandingkan dengan kinerja yang telah ditentukan bersama.(Persada & Almanshur, 2022)

Mangkunegara (2005) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja seseorang yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas selama melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diemban. Secara umum, terdapat dua faktor utama yang memengaruhi kinerja seseorang. Terdapat dua faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup aspek-aspek seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi terhadap peran, kondisi keluarga, serta kondisi fisik individu. Sementara itu, faktor eksternal meliputi peraturan ketenagakerjaan, kebutuhan pelanggan, nilai-nilai sosial, dan peran serikat pekerja (Tika,

2006). Kinerja juga mencerminkan sejauh mana seseorang memberikan kontribusi bagi organisasi, yang ditunjukkan melalui mutu hasil kerja, jumlah pekerjaan yang diselesaikan, ketepatan waktu, tingkat kehadiran, serta sikap kerja sama yang ditunjukkan di lingkungan kerja. (Ummah, 2019)

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria (Fauzan et al., 2019). Kinerja pencapaian menggambarkan tingkat pelaksanaan suatu kegiatan, prosedur, program sesuai sasaran dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja menjadi sangat penting dan mendasar yang bersifat pengukuran multidimensional, perlu pengukuran yang ber variasi sesuai kompleksitas tergantung faktor-faktor yang membentuk kinerja. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Kapabilitas modal manusia dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi (Harris & Brown, 2021). Perhatian organisasi meningkatkan kapasitas karyawan dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman, yang membantu meningkatkan kinerja organisasi (Safitri & Pradana, 2022).

Pengukuran kinerja sektor publik merupakan suatu proses untuk menilai sejauh mana pelaksanaan pekerjaan telah mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil dari proses penilaian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi perbaikan serta peningkatan kualitas layanan organisasi di masa mendatang. Pengukuran kinerja dalam organisasi publik memiliki peran penting karena pemerintah berkewajiban mempertanggungjawabkan hasil kinerjanya kepada masyarakat. Melalui penerapan sistem manajemen kinerja sektor publik yang efektif, diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja dan akuntabilitas penyelenggara pemerintahan. Tujuan dilakukannya pengukuran kinerja sektor publik menurut pendapat (Mahmudi, 2015) adalah:

1. Menilai pencapaian tujuan organisasi, yaitu untuk mengetahui apakah pelaksanaan kegiatan telah sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan atau terjadi penyimpangan dari tujuan tersebut.
2. Menjadi sarana pembelajaran bagi pegawai, agar mereka memahami tindakan yang tepat serta memperoleh dasar untuk mengubah perilaku, sikap, dan pengetahuan dalam mencapai hasil kerja terbaik.
3. Dasar peningkatan kinerja di masa mendatang, dengan menggunakan hasil pengukuran kinerja saat ini sebagai acuan perbaikan untuk periode berikutnya.
4. Dasar pemberian penghargaan dan sanksi secara objektif, karena hasil pengukuran dapat dijadikan pertimbangan dalam menentukan reward bagi pegawai berprestasi dan punishment bagi yang berkinerja rendah.
5. Meningkatkan motivasi serta memperkuat akuntabilitas publik, melalui pelaporan kinerja yang transparan kepada pihak internal maupun eksternal sehingga mendorong tanggung jawab dan semangat kerja pegawai. (Ekowanti, 2023)

Implementasi Manajemen Strategi dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Publik di Indonesia

Pemerintah Kota Surabaya

Salah satu contoh keberhasilan penerapan manajemen strategi di Indonesia dapat ditemukan pada Pemerintah Kota Surabaya. Di bawah kepemimpinan Tri Rismaharini, pemerintah kota berhasil melaksanakan berbagai strategi dan inovasi untuk meningkatkan kinerja organisasi. Salah satu prioritas utamanya adalah pemanfaatan teknologi informasi guna memperbaiki mutu layanan publik. Melalui sistem pengaduan berbasis online, masyarakat dapat menyampaikan keluhan atau permasalahan secara langsung kepada pemerintah kota dan menerima tanggapan dengan cepat serta transparan (Novita Sari et al., 2020)

Upaya tersebut berdampak positif terhadap peningkatan efisiensi operasional dan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik. Integrasi antara manajemen strategi dan teknologi yang diterapkan Rismaharini berhasil menciptakan sistem pelayanan yang lebih terbuka, responsif, dan berorientasi pada kebutuhan warga. Keberhasilan tersebut menjadikan Surabaya sebagai salah satu contoh kota yang mampu menerapkan manajemen strategi secara efektif di sektor pemerintahan. Berdasarkan hasil penelitian Pratama dan Raharjo (2018), penggunaan teknologi dalam pelaksanaan manajemen strategi di Kota Surabaya terbukti meningkatkan efisiensi pengelolaan pemerintahan sekaligus mendorong keterlibatan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan publik.

Pemerintah Provinsi DKI Jakarta

Pemerintah Provinsi DKI Jakarta juga menjadi contoh penerapan manajemen strategi yang berhasil. Di bawah kepemimpinan Gubernur Anies Baswedan, program “Jakarta Smart City” diluncurkan dengan tujuan mengoptimalkan penggunaan teknologi digital dalam pengelolaan berbagai sektor perkotaan, seperti transportasi, kesehatan, dan pelayanan publik lainnya. Melalui pemanfaatan big data dan analisis data real-time, pemerintah dapat membuat keputusan yang lebih akurat, efisien, serta memperkuat transparansi dan akuntabilitas dalam tata kelola pemerintahan. Menurut penelitian Firmansyah et al. (2019), inisiatif Jakarta Smart City memberikan dampak positif terhadap peningkatan efisiensi dalam pengelolaan transportasi dan keamanan kota. Sistem manajemen lalu lintas berbasis data real-time memungkinkan pemerintah merespons lebih cepat terhadap kemacetan dan insiden di jalan raya, sementara sistem keamanan kota yang terintegrasi membantu meningkatkan ketertiban dan keselamatan masyarakat secara keseluruhan.

Tantangan Manajemen Strategi dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Publik

Penerapan manajemen strategi di sektor publik tidak selalu berjalan mulus tanpa kendala. Terdapat berbagai tantangan yang harus dihadapi dan diatasi agar strategi dapat diterapkan secara efektif serta menghasilkan dampak positif bagi organisasi. Berdasarkan literatur yang relevan, berikut beberapa tantangan utama dalam pelaksanaan manajemen strategi pada organisasi publik:

1. Birokrasi dan Resistensi terhadap Perubahan – Bryson (2018) mengemukakan bahwa birokrasi sering menjadi hambatan signifikan dalam penerapan strategi. Struktur organisasi yang terlalu hierarkis serta prosedur administratif yang kaku dapat memperlambat proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan perubahan. Robbins dan Coulter (2012) menambahkan bahwa resistensi terhadap perubahan juga menjadi masalah umum di sektor publik, di mana pegawai yang sudah terbiasa dengan sistem lama cenderung enggan menerima inovasi atau penggunaan teknologi baru, sehingga menghambat efektivitas strategi.
2. Keterbatasan Sumber Daya – Poister, Pitts, dan Edwards (2010) menjelaskan bahwa kurangnya sumber daya, baik dari segi dana, tenaga kerja, maupun waktu, merupakan tantangan besar dalam penerapan strategi publik. Organisasi di sektor ini sering kali menghadapi keterbatasan anggaran dan kapasitas yang tidak memadai, sehingga strategi yang dirancang sulit dilaksanakan secara optimal. Christensen dan Lægreid (2011) menambahkan bahwa pembagian atau alokasi sumber daya yang tidak efisien dapat menurunkan tingkat efektivitas pelaksanaan strategi yang telah disusun.
3. Kompleksitas Lingkungan Eksternal – Menurut Moynihan dan Pandey (2010), organisasi publik beroperasi dalam lingkungan yang sangat dinamis dan kompleks. Perubahan kebijakan, regulasi, maupun kondisi ekonomi dapat memengaruhi efektivitas penerapan strategi dan kinerja organisasi. Bryson (2018) juga menekankan bahwa dinamika politik serta tekanan dari berbagai pemangku kepentingan (stakeholders) memperumit situasi yang harus dikelola dengan hati-hati oleh organisasi publik.
4. Kurangnya Kepemimpinan yang Efektif – Poister dan Streib (2005) menegaskan bahwa lemahnya kepemimpinan menjadi salah satu penyebab gagalnya implementasi strategi. Pemimpin yang memiliki visi yang jelas dan mampu menggerakkan serta memotivasi pegawai sangat dibutuhkan agar strategi dapat terlaksana dengan baik. Bryson (2018) menambahkan bahwa seorang pemimpin juga harus mampu mengomunikasikan visi strategis secara efektif serta mendorong kolaborasi seluruh anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama.
5. Kesulitan dalam Pengukuran Kinerja – Moynihan dan Pandey (2010) menjelaskan bahwa pengukuran kinerja di sektor publik lebih kompleks dibandingkan sektor swasta karena melibatkan berbagai indikator non-finansial. Faktor seperti kualitas layanan, kepuasan masyarakat, dan pencapaian tujuan sosial merupakan aspek penting yang sulit diukur secara kuantitatif namun tetap menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi publik (Setiawati et al., 2024).

Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja Layanan

Perencanaan Strategis

Perencanaan strategis dilakukan dengan menyusun langkah-langkah terperinci berdasarkan hasil analisis terhadap kebutuhan dan kemampuan organisasi. Proses ini mencakup pengembangan sumber daya manusia, penerapan teknologi yang relevan,

serta perbaikan alur kerja agar organisasi dapat beroperasi lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pelatihan dan Pengembangan SDM

Upaya peningkatan kompetensi pegawai dilakukan melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan agar mereka mampu menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi yang digunakan. Dengan demikian, pegawai dapat memberikan pelayanan yang lebih profesional, ramah, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

Penggunaan Teknologi

Pemanfaatan teknologi digital menjadi bagian penting dalam memperkuat efektivitas pelayanan publik. Integrasi sistem informasi, penggunaan CRM (Customer Relationship Management), serta penerapan otomasi pada proses layanan membantu mempercepat kinerja, meningkatkan akurasi, dan mempermudah akses masyarakat terhadap berbagai layanan yang disediakan.

Peningkatan Komunikasi dan Koordinasi

Komunikasi internal yang efektif dan koordinasi antarunit kerja yang baik merupakan kunci dalam menciptakan pelayanan yang harmonis. Selain itu, keterlibatan para pemangku kepentingan dalam proses pengambilan keputusan dan perbaikan layanan juga diperlukan untuk memastikan sinergi dalam pelaksanaan strategi organisasi.

Feedback dan Partisipasi Pelanggan

Masukan dari masyarakat atau pengguna layanan menjadi sumber informasi berharga bagi organisasi publik. Dengan mengumpulkan dan menganalisis feedback secara rutin, organisasi dapat menilai efektivitas layanannya serta melakukan perbaikan berkelanjutan agar semakin sesuai dengan kebutuhan dan harapan pengguna.

Evaluasi dan Peningkatan Berkelanjutan

Evaluasi berkala terhadap proses dan hasil kinerja organisasi dilakukan untuk mengidentifikasi kelemahan serta peluang pengembangan. Hasil evaluasi ini menjadi dasar dalam mengembangkan inovasi dan melakukan penyesuaian strategi, sehingga organisasi dapat terus berkembang dan meningkatkan kualitas pelayanannya.(Drakel, 2019)

Kesimpulan

Era Manajemen strategi merupakan elemen fundamental dalam meningkatkan kinerja organisasi publik, terutama dalam menghadapi tantangan dan dinamika lingkungan yang semakin kompleks di era digital. Melalui perencanaan dan implementasi strategi yang terarah, organisasi publik dapat memperkuat efektivitas kebijakan, meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya, serta memperluas akuntabilitas kepada masyarakat. Pendekatan strategis juga membantu organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan kebijakan, teknologi, dan kebutuhan publik yang terus berkembang.

Keberhasilan manajemen strategi tidak hanya bergantung pada aspek struktural dan teknologis, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia sebagai penggerak utama

organisasi. Kecerdasan emosional dan intelektual pegawai berperan besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, kolaboratif, dan adaptif terhadap perubahan. Selain itu, pemanfaatan teknologi digital seperti sistem informasi manajemen dan big data dapat meningkatkan efisiensi pelayanan publik serta memperkuat budaya kerja berbasis inovasi dan transparansi.

Namun demikian, penerapan manajemen strategi di sektor publik masih menghadapi berbagai kendala seperti birokrasi yang kaku, keterbatasan anggaran, serta resistensi terhadap perubahan. Untuk mengatasi hal tersebut, diperlukan kepemimpinan yang visioner, sistem evaluasi yang objektif, serta komitmen terhadap peningkatan kompetensi pegawai. Dengan langkah-langkah tersebut, organisasi publik diharapkan mampu mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan prima bagi masyarakat.

Saran

Pertama, organisasi publik perlu memperkuat penerapan manajemen strategi melalui peningkatan kapasitas sumber daya manusia. Pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai harus difokuskan pada peningkatan kecerdasan emosional, kemampuan berpikir analitis, serta literasi digital agar mereka mampu beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan era modern. Program peningkatan kapasitas ini hendaknya dilakukan secara berkelanjutan untuk memastikan setiap pegawai memiliki pemahaman yang kuat terhadap visi, misi, dan arah strategis organisasi. Kedua, pemerintah dan pimpinan instansi publik perlu mengedepankan kepemimpinan yang visioner dan partisipatif. Pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik, mendorong kolaborasi, serta memberikan keteladanan akan lebih efektif dalam membangun budaya organisasi yang inovatif dan adaptif terhadap perubahan. Selain itu, penting untuk memperkuat sistem evaluasi kinerja berbasis hasil (*performance-based management*), agar setiap strategi yang diterapkan dapat diukur keberhasilannya secara objektif dan transparan. Ketiga, penerapan teknologi informasi harus terus ditingkatkan untuk mendukung efektivitas pelaksanaan manajemen strategi. Pemanfaatan sistem digital seperti *Human Resource Information System* (HRIS), *big data analytics*, dan aplikasi layanan publik berbasis daring dapat membantu meningkatkan efisiensi, akurasi data, dan kecepatan pelayanan. Dengan dukungan kebijakan yang konsisten serta komitmen seluruh elemen organisasi, diharapkan sektor publik dapat terus bertransformasi menuju tata kelola pemerintahan yang profesional, inovatif, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

Daftar pustaka

- Drakel, Z. F. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Malalayang Kota Manado. *HOLISTIK, Journal Of Social and Culture*, 12(2), 1–16.
- Ekowanti, M. R. L. (2023). *Manajemen Strategi Sektor Publik (MSSP)* (Issue April).
- Fauzan, H., Humaira, C., & Wicaksono, A. T. S. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia Bank Syariah: Dapatkah Meningkatkan Kinerja Karyawan Kontrak ? *Jurnal Minds*:

- Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 6(1), 77. <https://doi.org/10.24252/minds.v6i1.9118>
- Mahmudi, A. A. (2015). Sistem Informasi Penilaian Kinerja Dosen Dan Karyawan Berbasis Web. *Surya Informatika*, 1(1), 55–60.
- Novita Sari, D., Rahmadani, D. Z., & Yusuf Wardani, M. (2020). Implementasi Kebijakan Pemerintah Kota Surabaya Dalam Mewujudkan Inovasi Smart City. *Journal of Governance Innovation*, 2(2), 112–130. <https://doi.org/10.36636/jogiv.v2i2.435>
- Persada, S. M. S., & Almanshur, F. (2022). Peranan Budaya Organisasi Dalam Kinerja Karyawan Cv. Bratas Pratama Tuban. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 109. <https://doi.org/10.30738/jm.v12i1.3087>
- Pesa, P., Bangkalan, A., Qori, I., Nurul, A., Bangkalan, C., Syekh, I., Cirebon, N., Malik, U. I. N. M., & Malang, I. (2023). *MANAJEMEN STRATEGIS PESANTREN*. 13(23), 308–330.
- Safitri, R., & Pradana, B. I. (2022). Pelatihan Penerapan Manajemen Kinerja Keuangan Pada Organisasi Nirlaba. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 5(3), 982–988. <https://doi.org/10.36085/jpmbr.v5i3.4264>
- Setiawati, E., Fitriana, H. F., Ayatulloh, & Maliki, B. . (2024). A Literature Approach: Dynamics of Strategic Management in Increasing the Effectiveness of Public Service. *Cendekia: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 17(2), 338–350. <https://doi.org/10.30957/cendekia.v17i2.881>
- Sup, D. F. A., Rosalina, N. M., Lahuri, S. bin, Rachmawati, A., & Aziz, M. A. (2023). Pengaruh Persepsi dan Religiusitas Terhadap Kebiasaan Bersedekah Mahasiswa. *Iqtishoduna*, 1(1). <https://doi.org/10.18860/iq.v1i1.17820>
- Ummah, M. S. (2019). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regscliurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBTUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI