

**IMPLEMENTASI PENGUKURAN KINERJA PEGAWAI BERBASIS SASARAN KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR KEK BITUNG***IMPLEMENTATION OF EMPLOYEE PERFORMANCE MEASUREMENT BASED ON EMPLOYEE
PERFORMANCE TARGETS AT BITUNG SEZ OFFICE*

Oleh:

Colose Lemuel JR Siantuari¹**Arrazi Bin Hassan Jan²****Greis M. Sendow³**¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹kolosesianturi6@gmail.com²arrazi@unsrat.ac.id³greis_sendow@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas penggunaan pengukuran kinerja berbasis sasaran dalam meningkatkan produktivitas pegawai di Kantor KEK Bitung, untuk mengetahui respon dan keterlibatan pegawai terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja berbasis sasaran di Kantor KEK Bitung, serta untuk mengetahui dampak dari pengukuran kinerja berbasis sasaran terhadap pencapaian tujuan organisasi dan pelayanan publik di Kantor KEK Bitung. Bentuk penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi serta kepustakaan. Hasil dari penelitian setelah dilakukan analisis menjelaskan bahwa: 1) Pengukuran kinerja berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Kantor KEK Bitung terbukti efektif dalam meningkatkan produktivitas. Namun, efektivitas ini bergantung pada penetapan target yang realistis dan perencanaan yang matang. 2) Pegawai di Kantor KEK Bitung merespons positif implementasi SKP, menghargai kejelasan dan objektivitas indikatornya. Namun, mereka mengkritik kurangnya fleksibilitas dalam penilaian yang tidak selalu mempertimbangkan faktor eksternal. 3) Pengukuran kinerja berbasis sasaran di Kantor KEK Bitung berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan pelayanan publik.

Kata Kunci: Pengukuran kinerja, Sasaran Kinerja

Abstract: This study aims to determine the effectiveness of using target-based performance measurement in improving employee productivity at the Bitung SEZ office, to determine employee response and involvement in the implementation of a target-based performance measurement system at the Bitung SEZ office, and to determine the impact of target-based performance measurement on the achievement of organizational goals and public services at the Bitung SEZ office. The form of research conducted is descriptive research with a qualitative approach. Data collection is based on the results of interviews, observation and documentation and literature. The results of the research after analysis explained that: 1) Performance measurement based on Employee Performance Targets (SKP) at the Bitung SEZ Office has proven effective in increasing productivity. However, this effectiveness depends on setting realistic targets and careful planning. 2) Employees at Bitung SEZ Office responded positively to the implementation of SKP, appreciating the clarity and objectivity of the indicators. However, they criticize the lack of flexibility in appraisals that do not always consider external factors. 3) Target-based performance measurement at the Bitung SEZ Office contributes significantly to the achievement of organizational goals and the improvement of public services.

Keywords: Performance Measurement, Performance Targets, Employees

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen vital dalam setiap organisasi. Keberhasilan operasional dan pencapaian target bisnis sangat bergantung pada kinerja dan kesejahteraan pegawai. Dari perspektif perilaku, SDM mencakup berbagai aspek seperti motivasi, kepuasan kerja, dan interaksi interpersonal yang secara langsung mempengaruhi kinerja dan stabilitas organisasi. Perkembangan SDM dari zaman ke zaman menunjukkan evolusi signifikan dalam pendekatan manajerial dan pengelolaan karyawan. Pada awal abad ke-20, fokus utamanya adalah

pada efisiensi dan produktivitas, namun saat ini, perhatian telah bergeser ke aspek kesejahteraan psikologis dan keseimbangan kerja-hidup (Sonnentag dkk, 2020).

Dalam perkembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terkait dengan implementasi pengukuran kinerja berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Kantor KEK Bitung mencerminkan adanya kesenjangan antara harapan organisasi dan realisasi kemampuan serta kompetensi pegawai. Hal ini dapat muncul karena berbagai faktor, seperti kurangnya pelatihan dan pengembangan, perbedaan pemahaman terhadap indikator kinerja, atau ketidaksesuaian antara target yang ditetapkan dengan sumber daya yang tersedia. Misalnya, jika pegawai tidak mendapatkan pelatihan yang memadai atau dukungan yang cukup untuk mencapai target SKP mereka, maka akan terjadi ketidakseimbangan antara ekspektasi dan hasil kinerja. Selain itu, adanya fenomena ini juga bisa terjadi akibat kurangnya komunikasi yang efektif dalam penyampaian tujuan organisasi, sehingga pegawai bisa saja tidak sepenuhnya memahami apa yang diharapkan dari mereka. Fenomena ini penting untuk diperhatikan karena dapat menghambat perkembangan SDM secara keseluruhan, menurunkan motivasi, dan mengurangi produktivitas, yang pada akhirnya berdampak negatif pada pencapaian tujuan strategis organisasi.

Penilaian kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja di suatu organisasi. Dalam era yang ditandai dengan perkembangan zaman dan tuntutan pasar yang semakin kompetitif, penilaian kinerja telah berkembang dari pendekatan yang bersifat subjektif menjadi lebih obyektif dan terukur, dengan pengukuran kinerja berbasis sasaran sebagai salah satu metodologinya. Pendekatan ini memungkinkan penilaian kinerja pegawai dilakukan secara lebih terstruktur dan objektif dengan mengaitkan setiap tujuan individu dengan tujuan organisasi secara keseluruhan, menekankan pada pencapaian target atau sasaran kinerja yang telah ditetapkan dalam suatu periode waktu tertentu.

Penelitian Setiawan (2021) mengungkapkan bahwa implementasi SKP sering kali tidak efektif karena target yang ditetapkan tidak realistis dan tidak didukung oleh sumber daya yang memadai. Banyak penelitian telah mengkaji pengukuran kinerja berbasis sasaran, namun literatur masih kurang dalam hal implementasi dan pengalaman praktis menggunakan pendekatan ini di organisasi publik, terutama di Kantor KEK Bitung. Kantor Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Bitung, sebagai pusat kegiatan ekonomi penting yang menghadapi tantangan dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas kinerja pegawai, menjadi objek penelitian ini karena perannya yang strategis dalam pengembangan ekonomi regional dan sebagai barometer kinerja pelayanan publik di wilayah tersebut. Relevansi implementasi pengukuran kinerja berbasis sasaran di Kantor KEK Bitung tergambar dari dinamika lingkungan kerja yang selalu berubah dan meningkatnya permintaan akan kualitas layanan publik. Dengan mengadopsi pendekatan ini, diharapkan Kantor KEK Bitung dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan akuntabilitas kinerja pegawai, serta meningkatkan kepuasan masyarakat atas pelayanan yang diberikan.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui efektivitas penggunaan pengukuran kinerja berbasis sasaran dalam meningkatkan produktivitas pegawai di Kantor Kek Bitung.
2. Untuk mengetahui respon dan keterlibatan pegawai terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja berbasis sasaran di Kantor Kek Bitung.
3. Untuk mengetahui dampak pengukuran kinerja berbasis sasaran terhadap pencapaian tujuan organisasi dan pelayanan publik di Kantor Kek Bitung.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah disiplin dalam manajemen yang fokus pada pengelolaan orang dalam suatu organisasi. Tujuan utamanya adalah untuk memaksimalkan kinerja karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pengertian MSDM menurut Armstrong dan Baron (2019) adalah suatu sistem yang dirancang untuk memastikan bahwa sumber daya manusia organisasi mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Konsep MSDM mencakup berbagai fungsi seperti rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, serta kompensasi dan kesejahteraan karyawan.

Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja adalah suatu kegiatan yang mengukur berbagai macam aktivitas yang terdapat pada sebuah perusahaan untuk dapat melihat nilai produktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil dari

kegiatan pengukuran kinerja ini akan dapat digunakan sebagai nilai yang menggambarkan kinerja karyawan dalam periode tertentu, informasi prestasi karyawan dan hasil pengukuran kinerja ini akan dapat dijadikan tolak ukur evaluasi kinerja perusahaan kedepan. Kegiatan pengukuran kinerja dapat di jadikan suatu agenda wajib perusahaan dalam memonitori kinerja karyawan dalam jangka panjang untuk menjamin seluruh proses kerja sesuai dengan SOP yang di buat.

Kinerja Pegawai

Menurut Bangun (2014), kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh oleh individu berdasarkan persyaratan kerja yang ditentukan. Sementara itu, menurut merujuk pada hasil yang diperoleh oleh sebuah organisasi, baik itu berorientasi pada profit maupun non-profit, selama periode waktu tertentu. Dari pandangan para ahli tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja mencakup pencapaian hasil kerja seseorang sesuai dengan tanggung jawabnya dan berdasarkan persyaratan pekerjaan yang diemban.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Dame, Manongko dan Tamasalang (2022) bertujuan untuk menganalisa efektivitas kinerja pegawai dalam penggunaan sistem kearsipan berbasis elektronik di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe. Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan menggunakan pengumpulan data dengan cara observasi langsung dan wawancara dan juga bukti dokumentasi penelitian analisis data ini menggunakan triangulasi. Berdasarkan hasil dan pembahasan disimpulkan kemampuan menyesuaikan diri para pegawai dalam penggunaan sistem kearsipan berbasis elektronik di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe sudah efektif. Prestasi kerja pegawai setelah penggunaan sistem kearsipan berbasis elektronik, kepuasan kerja pegawai dalam penggunaan sistem kearsipan berbasis elektronik, kualitas pelayanan pegawai dalam penggunaan sistem kearsipan berbasis elektronik dan penilaian oleh pihak luar dalam penggunaan sistem kearsipan berbasis elektronik di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe sudah sesuai dengan pengukuran kinerja.

Penelitian Karlina dan Samanhudi (2023) bertujuan untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai dan memberikan saran perbaikan key performance indikator (KPI) di bawah target. Metode pengambilan sampel adalah non-probability sampling dengan purposive sampling. Metode yang digunakan adalah Human Resource Scorecard (HRS) yang didukung Analytical Hierarchy Process (AHP) dan Traffic Light System (TLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor pengukuran kinerja PT. Pulsa Investama Modern tahun 2021 sebesar 2,23 (kurang) dengan TLS 2,90; pada tahun 2022 sebesar 2,99 (sedang), dengan TLS 5,86 yang menunjukkan kinerja memuaskan. Berdasarkan 15 KPI tahun 2021 diperoleh 4 KPI kelompok hijau, 5 kelompok kuning, dan 6 kelompok merah. Dari 15 KPI tahun 2022 diperoleh 6 KPI kelompok hijau, 6 kelompok kuning, dan 3 kelompok merah. KPI yang berskala kuning hingga merah menjadi fokus perbaikan. PT. Modern Pulsa Investama merupakan perusahaan yang mengembangkan aplikasi pembayaran tagihan dan pembelian produk secara online.

Penelitian Putra dan Fitri (2020) bertujuan untuk mereview dan berupaya untuk mengkonfirmasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Dosen dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang meliputi karakter individu, budaya organisasi dan Perilaku individu. Studi literatur manajemen sumberdaya manusia hasil dari *library research* adalah bahwa: 1). Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja dosen; 2). Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen; 3) perilaku individu berpengaruh terhadap kinerja dosen; 4). organizational citizenship behavior berpengaruh terhadap kinerja dosen; 5). Karakteristik individu berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior; 6). Budaya kerja berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior; 7). Perilaku individu berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior; 8). Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja dosen melalui organizational citizenship behavior; 9). Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen melalui organizational citizenship behavior; dan 10). Perilaku individu berpengaruh terhadap kinerja dosen melalui organizational citizenship behavior.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, yang bertujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang Implementasi Pengukuran Kinerja Pegawai Berbasis Sasaran Kinerja Pegawai di Kantor KEK Bitung. Penelitian deskriptif merupakan pendekatan yang memungkinkan peneliti untuk secara sistematis mengamati dan menjelaskan fenomena yang terjadi dalam konteks yang diteliti (Ramdhan, 2021).

Informan dan Teknik Pengambilan Sample

Populasi adalah kelompok yang menjadi informan penelitian, sedangkan sampel adalah subset dari populasi yang dipilih untuk dipelajari dalam penelitian. Namun, dalam penelitian kualitatif, istilah "sampel" merujuk pada istilah "informan" karena penekanannya pada pemahaman mendalam yang diperoleh dari partisipan yang terlibat (Haryoko dkk, 2020). Penelitian ini menggunakan populasi yang merupakan Pegawai dari Kantor KEK Bitung. Besaran sampel merupakan jumlah informan yang akan diambil dari populasi untuk dijadikan sampel penelitian (Haryoko dkk, 2020). Dalam penelitian kualitatif, jumlah sampel yang dibutuhkan biasanya tidak sebesar dalam penelitian kuantitatif, tetapi lebih berfokus pada kedalaman pemahaman dan kejenuhan data. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dalam pemilihan sampel (Sugiyono, 2019). Sampel, yang disebut sebagai Informan Kunci, terdiri dari 5 Orang Kantor KEK Bitung yang terdiri dari 3 Kepala Bagian dan 2 Pegawai dan 1 Kepala Dinas.

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data dalam studi ini adalah sumber data primer. Data primer diperoleh langsung dari pelaku peristiwa atau subjek penelitian melalui pertanyaan umum untuk mengungkap informasi (Sugiyono, 2019). Data primer bisa berupa informasi verbal, gerak-gerik, atau perilaku subjek penelitian yang dapat diandalkan. Dalam penelitian ini, subjek penelitian adalah Pegawai (Sugiyono, 2019). Oleh karena itu, sumber utama data primer adalah Pegawai Kantor KEK Bitung.

Teknik Pengumpulan Data

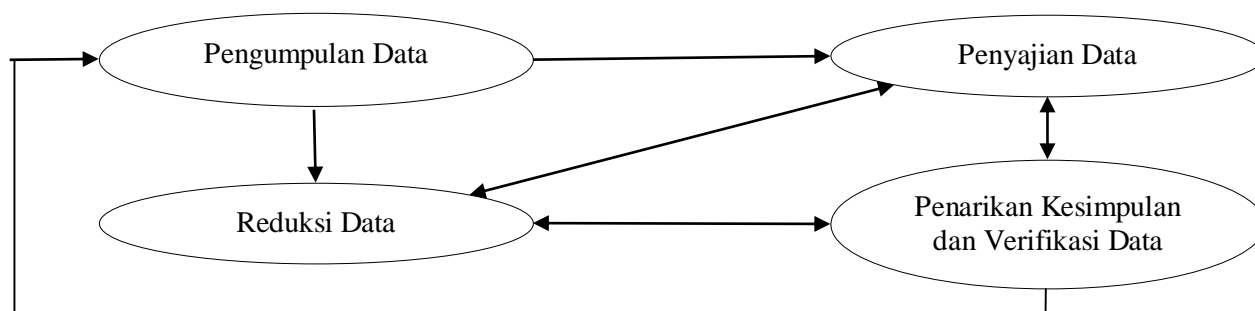
Sugiyono (2019) menyatakan teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan agar sesuai dengan apa yang diharapkan, maka peneliti menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi dan triangulasi.

Validasi dan Keabsahan Data

Validasi data mengacu pada proses memastikan bahwa data yang dikumpulkan atau diperoleh adalah akurat, tepat, dan relevan sesuai dengan tujuan penelitian. Ini melibatkan langkah-langkah seperti verifikasi sumber data, pengujian instrumen pengumpulan data, dan pemastian bahwa data mencerminkan fenomena yang sedang diteliti. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa dalam pengumpulan data menggunakan teknik triangulasi, peneliti tidak hanya mengumpulkan data dari berbagai sumber, tetapi juga secara bersamaan menguji kredibilitas data. Keabsahan data merujuk pada sejauh mana data tersebut mewakili apa yang sebenarnya ada di lapangan atau dalam konteks yang sedang diteliti. Ini melibatkan pertimbangan tentang apakah instrumen pengumpulan data sesuai dengan variabel yang ingin diukur, apakah data tersebut mencerminkan realitas yang diinginkan, dan sejauh mana data tersebut dapat diandalkan untuk membuat kesimpulan atau generalisasi yang valid.

Teknik Analisis Data

Miles dan Huberman, sebagaimana diuraikan dalam Sugiyono (2020:133), menjelaskan bahwa analisis data kualitatif melibatkan aktivitas yang interaktif dan berkelanjutan hingga data tersebut dianggap lengkap atau sudah jenuh. Dengan demikian, analisis data kualitatif memerlukan keterlibatan aktif dari peneliti dalam menjalankan serangkaian langkah-langkah ini secara berkelanjutan hingga memperoleh pemahaman yang mendalam tentang fenomena yang diteliti.



Gambar 2. Proses Analisis Data

Sumber: Sugiyono. (2022)

1. Pengumpulan Data. Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan melalui beberapa metode, termasuk observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi, atau kombinasi dari ketiganya (triangulasi). Proses pengumpulan data ini dapat berlangsung selama beberapa hari, bahkan berbulan-bulan, sehingga menghasilkan volume data yang besar. Pada tahap awal penelitian, peneliti melakukan penjelajahan umum terhadap situasi sosial atau objek yang diteliti, mencatat semua yang diamati dan didengar. Dengan demikian, peneliti akan mengumpulkan data yang sangat luas dan beragam, yang nantinya akan menjadi dasar untuk analisis lebih lanjut.
2. Reduksi Data. Semakin lama peneliti berada di lapangan, semakin banyak, kompleks, dan rumit data yang dikumpulkan. Oleh karena itu, penting untuk segera melakukan analisis data melalui proses reduksi data. Reduksi data melibatkan rangkuman, pemilihan, dan penyaringan informasi yang pokok, serta fokus pada elemen-elemen yang penting. Selama proses ini, peneliti mencari tema dan pola yang muncul dari data untuk menghasilkan pemahaman yang lebih terperinci. Dengan melakukan reduksi data, informasi yang telah disaring akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk analisis selanjutnya. Selain itu, data yang telah direduksi juga akan menjadi sumber yang lebih mudah diakses dan digunakan oleh peneliti pada tahap-tahap penelitian berikutnya jika diperlukan.
3. Data Display. Setelah proses reduksi data, langkah berikutnya adalah mempresentasikan data. Dalam konteks penelitian kualitatif, data disajikan dalam bentuk teks yang menggambarkan naratif dari temuan yang ditemukan.
4. Penarikan Kesimpulan. Dalam penelitian kualitatif, kesimpulan merupakan hasil temuan baru yang belum pernah diketahui sebelumnya. Temuan tersebut dapat berupa deskripsi atau gambaran yang mengungkapkan informasi yang sebelumnya tidak begitu jelas atau terbuka. Dengan melakukan penelitian, obyek yang sebelumnya mungkin kabur atau tidak begitu dipahami akan menjadi lebih terang dan terperinci.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Efektivitas Penggunaan Pengukuran Kinerja Berbasis Sasaran Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai Di Kantor KEK Bitung

Pengukuran kinerja berbasis sasaran kinerja pegawai (SKP) merupakan pendekatan strategis yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas pegawai melalui penetapan target yang jelas, terukur, dan relevan dengan tujuan organisasi. Menurut teori Goal Setting oleh Locke dan Latham, yang sering dikutip dalam literatur manajemen kinerja, penetapan sasaran yang spesifik dan menantang dapat meningkatkan motivasi serta kinerja individu, karena sasaran yang jelas memberikan arahan dan fokus yang diperlukan untuk mencapai hasil optimal (Locke dan Latham, 2019). Hasil wawancara menunjukkan bahwa penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) secara umum memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di kantor KEK Bitung. Para informan secara konsisten menyatakan bahwa SKP memberikan panduan yang jelas mengenai target yang harus dicapai, yang pada gilirannya membantu mereka menjadi lebih terfokus, termotivasi, dan terorganisir dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Informan Kunci menekankan pentingnya SKP dalam meningkatkan produktivitas dan memastikan pekerjaan dilakukan sesuai dengan prioritas organisasi. Ini sejalan dengan teori Goal Setting yang menyatakan bahwa tujuan yang jelas dan spesifik dapat meningkatkan kinerja individu. Penerapan SKP di Kantor KEK Bitung telah menunjukkan efektivitasnya dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

Respon Dan Keterlibatan Pegawai Terhadap Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja Berbasis Sasaran Kinerja Pegawai Di Kantor KEK Bitung

Respon dan keterlibatan pegawai di kantor KEK Bitung terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) menunjukkan adanya apresiasi sekaligus kritik yang konstruktif. Mayoritas informan menyatakan bahwa pengukuran kinerja melalui SKP dianggap cukup adil dan objektif karena SKP dirancang dengan indikator yang jelas dan terukur. Indikator-indikator tersebut memberikan arah yang pasti bagi pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan, serta memastikan adanya pemahaman bersama mengenai apa yang diharapkan dari setiap pegawai. Namun, para pegawai juga menyoroti beberapa kekurangan dalam sistem ini, terutama terkait dengan penilaian yang kadang-kadang kurang mempertimbangkan faktor-faktor eksternal yang tidak terduga. Informan II dan III, mengemukakan bahwa meskipun indikatornya jelas, ada kalanya target yang ditetapkan terasa tidak realistis atau terlalu berat, terutama ketika dihadapkan pada kondisi eksternal yang sulit diprediksi dan di luar kendali mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun sistem SKP dinilai objektif, ada aspek keadilan yang perlu ditingkatkan, terutama dalam hal fleksibilitas penilaian terhadap faktor-faktor eksternal. Teori keadilan (*equity theory*) yang dikemukakan oleh Adams di tahun 1965 menyatakan bahwa individu akan membandingkan input dan hasil yang mereka peroleh dengan input dan hasil yang diperoleh oleh orang lain. Ketika pegawai merasa

bahwa penilaian kinerja mereka tidak memperhitungkan faktor eksternal atau bahwa target yang ditetapkan tidak realistis, mereka mungkin merasa ketidakadilan dalam evaluasi kinerja. Ini dapat memengaruhi kepuasan kerja dan motivasi mereka. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan konteks dan memberikan fleksibilitas dalam penilaian agar pegawai merasa diperlakukan secara adil.

Dampak Pengukuran Kinerja Berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Terhadap Pencapaian Organisasi Dan Pelayanan Publik Di Kantor KEK Bitung

Pengukuran kinerja berbasis sasaran (*objective-based performance measurement*) di Kantor KEK Bitung memiliki dampak yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan pelayanan publik. Dalam teori manajemen kinerja, pengukuran kinerja berbasis sasaran adalah metode yang menekankan pada pencapaian target spesifik yang telah ditetapkan sebelumnya, dan kinerjanya dievaluasi berdasarkan pencapaian sasaran tersebut. Menurut Kaplan dan Norton di tahun 1996 dalam konsep Balanced Scorecard, pengukuran kinerja yang efektif harus mencakup empat perspektif utama: keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, dan pembelajaran dan pertumbuhan. Hal ini menunjukkan bahwa fokus pada sasaran yang terukur dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Di Kantor KEK Bitung, implementasi pengukuran kinerja berbasis sasaran tampaknya mendorong fokus yang lebih tajam terhadap pencapaian target-target strategis. Berdasarkan hasil wawancara, pegawai merasa lebih termotivasi untuk mencapai target karena pengukuran kinerja yang transparan dan akuntabel. Ini sejalan dengan teori motivasi kerja, seperti yang diungkapkan oleh Locke dan Latham di tahun 1990 dalam Goal-Setting Theory, yang menyatakan bahwa tujuan yang jelas dan terukur dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

PENUTUP

Kesimpulan

Adapun yang menjadi kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan hasil dan pembahasan, sebagai berikut:

1. Pengukuran kinerja berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Kantor KEK Bitung terbukti efektif dalam meningkatkan produktivitas pegawai. SKP memberikan panduan yang jelas dan spesifik, sesuai dengan teori Goal Setting oleh Locke dan Latham, yang memotivasi dan memfokuskan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, efektivitas SKP sangat bergantung pada penetapan target yang realistis dan dapat dicapai. Ketika diterapkan dengan perencanaan yang matang dan diiringi dengan evaluasi serta umpan balik kontinu, SKP menjadi alat penting dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.
2. Respon dan keterlibatan pegawai di Kantor KEK Bitung terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) umumnya positif, dengan apresiasi terhadap kejelasan dan objektivitas indikator yang ditetapkan. Namun, pegawai juga mengkritisi beberapa aspek, terutama terkait dengan kurangnya fleksibilitas dalam penilaian yang tidak selalu mempertimbangkan faktor-faktor eksternal yang tidak terduga. Pegawai mengharapkan adanya peningkatan dalam keadilan dan proses evaluasi yang lebih komprehensif, termasuk kesempatan untuk berdiskusi mengenai tantangan yang dihadapi. Tingginya keterlibatan pegawai dalam memberikan masukan mencerminkan keinginan mereka untuk membuat sistem SKP lebih adil dan efektif.
3. Pengukuran kinerja berbasis sasaran di Kantor KEK Bitung memiliki dampak positif yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan pelayanan publik. Sistem ini mendorong fokus yang lebih tajam terhadap pencapaian target strategis, memotivasi pegawai melalui pengukuran kinerja yang transparan dan akuntabel, serta membantu meningkatkan kualitas pelayanan publik. Dengan sasaran yang jelas dan terukur, kinerja individu dan organisasi dapat ditingkatkan, mendukung pencapaian tujuan strategis dan meningkatkan efisiensi serta efektivitas dalam pelayanan publik. Implementasi ini penting untuk dipertahankan dan dikembangkan agar organisasi dapat terus menghadapi tantangan di masa depan.

Saran

Adapun yang menjadi saran pada keberlanjutan dalam penelitian ini untuk setiap pihak didalamnya, sebagai berikut:

1. Kantor KEK Bitung disarankan untuk terus mengembangkan sistem pengukuran kinerja berbasis sasaran dengan penekanan pada penetapan target yang realistis dan fleksibel. Selain itu, penting untuk menyediakan pelatihan berkelanjutan dan umpan balik yang konstruktif bagi pegawai agar mereka dapat lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Pembaca yang tertarik pada manajemen kinerja disarankan untuk memahami pentingnya sasaran yang jelas dan terukur dalam memotivasi dan meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Mengadopsi pendekatan yang

- didukung oleh teori seperti Goal Setting dapat membantu dalam mengimplementasikan sistem pengukuran kinerja yang efektif di berbagai konteks.
3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti lebih lanjut tentang bagaimana fleksibilitas dalam sistem pengukuran kinerja berbasis sasaran dapat mempengaruhi kepuasan pegawai dan efektivitas organisasi. Studi komparatif antara berbagai metode evaluasi kinerja di lingkungan yang berbeda juga dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang praktik terbaik dalam manajemen kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Baron, A. (2020). *Performance Management: The New Realities*. London: Chartered Institute of Personnel and Development.
- Bangun, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Dame, J. M., Manongko, A. A. C., & Tamasalang, S. (2022). Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Penggunaan Sistem Kearsipan Berbasis Elektronik Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe. *Literacy: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 3(1), 202-217. <https://ejurnal.unima.ac.id/index.php/jpe-unima/article/view/4297>.
- Haryoko, S., Bahartiar, & Arwadi, F. (2020). *Analisis Data Kualitatif*. Makassar: Badan Penerbit UNM.
- Karlina, A., & Samanhudi, D. (2023). Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Metode Human Resource Scorecard. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 13(1), 50-64. <https://journal2.uad.ac.id/index.php/fokus/article/view/7736>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory Of Goal Setting & Task Performance*. Prentice-Hall, Inc.
- Putra, R.B., & Fitri, H. (2021). Literature Review: Model Pengukuran Kinerja Dosen Dan Organizational Citezenship Behavior Berdasarkan Karakteristik Individu, Budaya Kerja Dan Perilaku Individu. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 485–512. <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/447>.
- Ramdhan, M. (2021). *Metode Penelitian*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Setiawan, B. (2021). Evaluasi Kinerja Pegawai Berbasis SKP di Lembaga Pemerintahan: Studi Kasus di Indonesia. *Jurnal Manajemen SDM*, 15(2), 99-112.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sonnentag, S., Eck, K., Fritz, C., & Kühnel, J. (2020). Morning Reattachment To Work And Work Engagement During The Day: A Look At Day-Level Mediators. *Journal of Management*, 46(8), 1408–1435. <https://psycnet.apa.org/record/2020-75752-006>.