

EVALUASI PRAKTIK MANAJEMEN KINERJA PADA BADAN PENDAPATAN, KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA PEKALONGAN

Mochamad Syukron¹, M. Shofiyuddin²,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pekalongan
Mochamd.syukron@gmail.com¹, m.shofiyuddin@gmail.com²

ABSTRAK

Manajemen kinerja menjadi elemen esensial dalam mencapai efektivitas dan efisiensi di organisasi sektor publik, termasuk Badan Keuangan Daerah Kota Pekalongan. Di sektor publik, penerapan manajemen kinerja kerap menghadapi kendala unik seperti birokrasi yang rigid, keterbatasan teknologi, dan hambatan dalam penetapan indikator kinerja yang relevan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi praktik manajemen kinerja di Badan Keuangan Daerah Kota Pekalongan, dengan fokus pada proses penetapan tujuan, evaluasi kinerja, dan mekanisme umpan balik. Menggunakan metode kajian pustaka, penelitian ini menyoroti tantangan serta praktik terbaik yang relevan untuk diterapkan dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor publik. Hasil analisis menunjukkan bahwa efektivitas manajemen kinerja di instansi ini dapat ditingkatkan melalui penyusunan tujuan yang jelas, pemberian umpan balik yang konsisten, serta pemanfaatan teknologi yang mendukung proses evaluasi. Temuan ini diharapkan memberikan rekomendasi praktis bagi Badan Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah dalam memperbaiki strategi manajemen kinerja dan meningkatkan pelayanan publik.

Kata kunci : Manajemen kinerja, sektor publik, evaluasi kinerja, umpan balik, birokrasi

ABSTRACT

Performance management has become an essential element in achieving effectiveness and efficiency in public sector organizations, including the Regional Finance Agency of Pekalongan City. In the public sector, the implementation of performance management often faces unique challenges such as rigid bureaucracy, limited technology, and obstacles in setting relevant performance indicators. This research aims to evaluate the practice of performance management at the Regional Finance Agency of Pekalongan City, focusing on the process of setting goals, performance evaluation, and feedback mechanisms. Using a literature review method, this research highlights challenges and relevant best practices to be implemented in improving employee performance in the public sector. The results of the analysis show that the effectiveness of performance management in this institution can be improved through the development of clear goals, consistent feedback, and the use of technology that supports the evaluation process. These findings are expected to provide practical recommendations for the Regional Revenue, Finance, and Asset Agency in improving performance management strategies and enhancing public service.

PENDAHULUAN

Manajemen kinerja menjadi salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, termasuk di sektor public Dalam era modern saat ini. Manajemen kinerja melibatkan proses yang sistematis untuk mencapai kinerja optimal dengan menetapkan tujuan, melakukan evaluasi, dan memberikan umpan balik secara berkelanjutan. Di sektor publik, termasuk instansi pemerintah, manajemen kinerja menghadapi tantangan tersendiri yang terkait dengan karakteristik struktural dan birokrasi yang lebih kompleks dibandingkan dengan sektor swasta (Herawan & Firmansyah, 2023; Utomo, 2022). Pentingnya manajemen kinerja pada sektor publik menjadi lebih relevan karena adanya tuntutan masyarakat terhadap transparansi, akuntabilitas, dan kualitas layanan yang lebih baik.

Badan Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kota Pekalongan sebagai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam pengelolaan keuangan daerah dituntut untuk memiliki manajemen kinerja yang efektif agar dapat memenuhi kebutuhan layanan publik. Di lingkungan Badan Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah, kinerja yang optimal diperlukan untuk memastikan bahwa anggaran yang dikelola dapat memberikan dampak maksimal bagi kesejahteraan masyarakat. Praktik manajemen kinerja di instansi ini berfungsi tidak hanya untuk mengukur pencapaian kinerja pegawai, tetapi juga untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan guna mencapai efisiensi dan efektivitas yang lebih baik (Hasan, 2023).

Kenyataannya, banyak instansi pemerintah, termasuk Badan Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kota Pekalongan, masih menghadapi berbagai hambatan dalam pelaksanaan manajemen kinerja. Studi terbaru menunjukkan bahwa salah satu tantangan utama adalah ketidakjelasan dalam penetapan tujuan dan standar evaluasi, yang berdampak pada pemahaman karyawan terhadap apa yang harus dicapai (Santoso, 2023; Haryanto, 2023). Di beberapa kasus, tujuan kinerja yang ditetapkan cenderung terlalu umum atau tidak relevan dengan tugas dan tanggung jawab harian pegawai. Hal ini menyebabkan karyawan kurang termotivasi karena tidak memiliki gambaran yang jelas tentang pencapaian yang diharapkan dari mereka. Fenomena lain yang sering ditemui adalah kurangnya umpan balik yang efektif. Menurut penelitian oleh Nugroho (2023), umpan balik yang jarang atau tidak spesifik mengakibatkan karyawan merasa kurang dihargai atas kontribusi mereka, sehingga menurunkan motivasi kerja. Di lingkungan Badan Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah, umpan balik biasanya hanya diberikan pada saat evaluasi tahunan, yang mana frekuensinya dianggap terlalu jarang untuk memperbaiki kinerja secara efektif. Dengan umpan balik yang lebih sering dan konstruktif, karyawan dapat mengetahui area yang perlu ditingkatkan dan memiliki

kesempatan untuk memperbaiki kinerja mereka secara berkelanjutan (Mulyadi, 2022).

Implementasi manajemen kinerja di sektor publik juga menghadapi kendala terkait keterbatasan sumber daya manusia dan teknologi. Beberapa literatur mengungkapkan bahwa instansi pemerintah masih menggunakan sistem evaluasi yang manual atau kurang efisien sehingga proses evaluasi menjadi lambat dan cenderung subyektif (Putra & Wulandari, 2023). Hal ini juga terjadi di Badan Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kota Pekalongan, di mana keterbatasan teknologi menjadi hambatan dalam penyimpanan dan pengolahan data kinerja secara optimal. Akibatnya, manajemen kinerja tidak dapat berjalan secara maksimal, dan kinerja pegawai sulit untuk dinilai secara obyektif dan akurat (Sari, 2023).

Di samping itu, adanya struktur birokrasi yang hierarkis menambah tantangan dalam penerapan manajemen kinerja. Birokrasi yang ketat kerap memperlambat proses pengambilan keputusan dan menghambat fleksibilitas dalam penyesuaian tujuan atau standar kinerja. Menurut Wiratama (2023), struktur birokrasi yang rigid di instansi pemerintah menyebabkan manajemen kinerja cenderung tidak adaptif terhadap perubahan, sehingga sulit untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Manajemen kinerja yang efektif di instansi pemerintah, khususnya Badan Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah, dapat memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan efisiensi pengelolaan keuangan daerah. Pengelolaan keuangan yang baik akan berdampak langsung pada peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui program-program yang didanai oleh APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah). Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan manajemen kinerja menjadi penting untuk memastikan bahwa kinerja pegawai selaras dengan visi dan misi organisasi. Dengan demikian, evaluasi terhadap praktik manajemen kinerja dapat membantu instansi ini dalam merumuskan langkah-langkah perbaikan yang relevan dan berkelanjutan (Yuniarti, 2023).

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dan menganalisis praktik manajemen kinerja di Badan Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kota Pekalongan berdasarkan kajian pustaka. Analisis ini difokuskan pada komponen-komponen utama dalam manajemen kinerja, yakni penetapan tujuan, evaluasi kinerja, dan mekanisme umpan balik. Melalui pendekatan deskriptif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis yang dapat diterapkan di lingkungan Badan Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah untuk meningkatkan efektivitas manajemen kinerja.

KAJIAN TEORI

Dalam penelitian tentang manajemen kinerja di sektor publik, beberapa konsep kunci perlu diuraikan untuk memberikan pemahaman menyeluruh terhadap bagaimana manajemen kinerja dilaksanakan di instansi pemerintah, termasuk di Badan Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kota Pekalongan. Beberapa konsep yang relevan dalam kajian teori ini meliputi definisi dan elemen dasar manajemen kinerja, tantangan penerapan manajemen kinerja di sektor publik, serta praktik-praktik terbaik dalam meningkatkan efektivitas manajemen kinerja di lingkungan birokrasi.

1. Definisi Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja merupakan proses yang berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja individu, tim, dan organisasi secara keseluruhan. Proses ini biasanya mencakup penetapan tujuan, pemantauan perkembangan, evaluasi hasil, dan pemberian umpan balik yang bertujuan meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan karyawan [3]. Menurut Pulakos (2022), manajemen kinerja yang efektif harus mencakup penetapan tujuan yang jelas, komunikasi yang baik, pemantauan kinerja secara berkelanjutan, serta penghargaan atau pengakuan terhadap pencapaian karyawan.

Di sektor publik, tujuan utama manajemen kinerja adalah untuk memastikan bahwa pelayanan yang diberikan dapat memenuhi harapan masyarakat, di mana orientasi ini sedikit berbeda dari sektor swasta yang cenderung fokus pada profitabilitas (Hasan, 2023). Dengan demikian, manajemen kinerja di lingkungan pemerintahan memerlukan pendekatan yang lebih fleksibel dan berorientasi pada hasil layanan publik.

2. Elemen Dasar Manajemen Kinerja di Sektor Publik

Terdapat beberapa elemen dasar dalam manajemen kinerja yang relevan bagi organisasi di sektor publik, yaitu:

- a. Penetapan Tujuan, menentukan target dan sasaran kinerja yang ingin dicapai oleh individu atau tim. Di sektor publik, tujuan ini sering kali mencakup peningkatan layanan kepada masyarakat dan peningkatan efisiensi dalam pengelolaan anggaran (Nugroho & Widyastuti, 2023).
- b. Pemantauan dan Evaluasi Kinerja, melibatkan proses pengawasan berkelanjutan untuk memastikan bahwa kinerja pegawai berada pada jalur yang benar dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi kinerja di sektor publik sering kali menggunakan indikator yang kompleks dan melibatkan parameter yang berkaitan dengan efektivitas layanan (Budi, 2022).
- c. Pemberian Umpan Balik dan Pengembangan Karyawan, umpan balik yang diberikan secara konstruktif dan teratur sangat penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Dalam praktiknya, umpan

balik di sektor publik kerap kali kurang efektif karena frekuensi yang minim atau tidak terstruktur dengan baik (Kusuma & Fajar, 2022).

3. Tantangan Penerapan Manajemen Kinerja di Sektor Publik

Penerapan manajemen kinerja di sektor publik menghadapi berbagai tantangan, di antaranya adalah:

- a. Birokrasi yang Rigid, struktur organisasi yang hierarkis di sektor publik seringkali memperlambat proses pengambilan keputusan terkait manajemen kinerja. Hal ini dapat menghambat fleksibilitas dalam menetapkan tujuan yang relevan dan realistis untuk pegawai (Wiratama, 2023).
- b. Keterbatasan Teknologi:, banyak instansi pemerintah yang masih menggunakan metode manual dalam evaluasi kinerja, yang cenderung tidak efisien dan mempengaruhi akurasi penilaian (Putra & Wulandari, 2023). Menurut Hasan & Sutrisno (2023), keterbatasan teknologi di sektor publik menyebabkan kesulitan dalam menyimpan dan memproses data kinerja dengan baik, sehingga umpan balik untuk perbaikan kinerja menjadi kurang optimal.
- c. Kendala dalam Penyusunan Indikator Kinerja, penetapan indikator kinerja di sektor publik sering kali terlalu kompleks atau tidak relevan dengan tugas sehari-hari pegawai, menyebabkan penilaian kinerja menjadi kurang obyektif. Hal ini berbeda dengan sektor swasta, di mana indikator kinerja lebih terukur dan berorientasi pada hasil (Santoso, 2023).

4. Praktik Terbaik dalam Manajemen Kinerja Sektor Publik

Meskipun terdapat berbagai tantangan, beberapa pendekatan telah terbukti efektif dalam meningkatkan manajemen kinerja di sektor publik, di antaranya:

- a. Penggunaan Teknologi dan Sistem Manajemen Kinerja Elektronik, implementasi teknologi memungkinkan proses evaluasi kinerja menjadi lebih efisien dan terstruktur. Beberapa instansi pemerintah telah menerapkan sistem evaluasi kinerja berbasis teknologi untuk meningkatkan kecepatan dan akurasi dalam proses penilaian (Herawan & Firmansyah, 2023).
- b. Pendekatan Partisipatif dalam Penetapan Tujuan, melibatkan pegawai dalam proses penetapan tujuan dapat meningkatkan motivasi dan keterikatan mereka terhadap pencapaian kinerja. Di beberapa instansi, pendekatan ini terbukti efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan meningkatkan akuntabilitas karyawan (Utomo, 2022).
- c. Pemberian Umpan Balik yang Konsisten dan Konstruktif, menurut penelitian Nugroho (2023), umpan balik yang diberikan secara konsisten

mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai, terutama jika umpan balik tersebut bersifat konstruktif dan disampaikan dengan cara yang positif. Di sektor publik, umpan balik yang konstruktif dapat mendorong karyawan untuk memperbaiki kekurangan dalam kinerja mereka dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi.

5. Relevansi Kajian Pustaka dalam Menilai Manajemen Kinerja di Badan Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah

Kajian pustaka ini menjadi relevan untuk menilai manajemen kinerja di Badan Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kota Pekalongan, karena menggambarkan elemen dasar, tantangan, serta praktik terbaik dalam manajemen kinerja di sektor publik. Studi ini dapat membantu dalam mengidentifikasi masalah yang mungkin dihadapi dalam pengelolaan kinerja pegawai serta memberikan solusi berbasis literatur yang dapat diterapkan untuk perbaikan manajemen kinerja di instansi tersebut. Dengan pemahaman yang komprehensif tentang manajemen kinerja, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berguna bagi instansi terkait untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka (literature review) untuk mengumpulkan dan menganalisis data dari berbagai sumber literatur, termasuk jurnal, buku, dan artikel penelitian, dengan tujuan memberikan pemahaman komprehensif tentang manajemen kinerja di sektor publik. Pendekatan kajian pustaka bertujuan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis temuan penelitian terdahulu yang relevan, serta mengeksplorasi praktik, tantangan, dan elemen-elemen penting dalam manajemen kinerja (Snyder, 2019). Data yang digunakan berasal dari sumber terpercaya seperti jurnal akademik dan laporan penelitian, dengan kriteria pemilihan literatur mencakup publikasi dalam lima tahun terakhir, relevansi dengan teori dan praktik manajemen kinerja, serta wawasan empiris mengenai penerapannya di sektor publik.

Analisis data dilakukan dengan pendekatan deskriptif kualitatif untuk menggambarkan dan merangkum temuan, yang memungkinkan peneliti mengidentifikasi pola dan tema kunci dalam literatur yang relevan [4]. Validitas dan reliabilitas penelitian dijamin melalui seleksi literatur yang kredibel, termasuk jurnal terindeks dan buku akademis, diharapkan menghasilkan gambaran akurat tentang praktik manajemen kinerja di sektor publik, didukung oleh kerangka teori dari penelitian sebelumnya.

HASIL

Analisis mendalam dilakukan untuk mengungkap elemen-elemen kunci dan tantangan utama yang terkait dengan praktik manajemen kinerja di sektor publik, khususnya dalam konteks organisasi pemerintah seperti Badan Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Pekalongan. Berdasarkan berbagai literatur terbaru, pembahasan akan mencakup konsep dan implementasi manajemen kinerja, faktor-faktor yang memengaruhi efektivitasnya, serta tantangan yang dihadapi.

1. Konsep dan Implementasi Manajemen Kinerja di Sektor Publik

Manajemen kinerja di sektor publik berbeda dalam beberapa aspek dibandingkan dengan sektor swasta, terutama karena adanya berbagai regulasi, tanggung jawab kepada masyarakat, dan keterbatasan sumber daya [1]. Implementasi manajemen kinerja dalam konteks ini biasanya berfokus pada pencapaian target layanan publik, efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas pemerintah. Menurut Perry et al. (2020), pendekatan ini memerlukan penyesuaian agar sesuai dengan karakteristik khusus sektor publik, yang sering kali lebih kompleks dan kurang fleksibel dibandingkan dengan sektor swasta.

Di BPKAD Kota Pekalongan, fokus utama dari manajemen kinerja adalah meningkatkan efisiensi operasional dan memberikan layanan keuangan publik yang transparan. Untuk mencapai tujuan ini, BPKAD harus melakukan evaluasi secara berkelanjutan terhadap indikator kinerja utama, seperti pengelolaan anggaran, waktu penyelesaian pelayanan, dan kualitas layanan kepada masyarakat. Berdasarkan kajian literatur, strategi seperti penetapan standar kinerja dan pengukuran hasil berbasis output dapat memperbaiki efisiensi dan efektivitas manajemen kinerja di sektor publik (Osborne & Hammoud, 2021).

Penelitian sebelumnya oleh Moynihan dan Pandey (2019) menunjukkan bahwa penerapan sistem manajemen kinerja yang efektif di sektor publik dapat meningkatkan akuntabilitas dan transparansi organisasi. Penelitian ini sejalan dengan temuan di BPKAD, di mana manajemen kinerja yang baik berkontribusi pada peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap layanan publik yang diberikan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Manajemen Kinerja

Beberapa faktor penting yang memengaruhi efektivitas manajemen kinerja di BPKAD Kota Pekalongan mencakup aspek sumber daya manusia, kebijakan, dan teknologi. Faktor-faktor ini saling terkait dan memainkan peran penting dalam menentukan sejauh mana sebuah organisasi dapat mencapai tujuan kinerja yang ditetapkan.

Kualitas sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting dalam implementasi manajemen kinerja di sektor publik. Pelatihan yang memadai, kemampuan adaptasi terhadap teknologi, dan keahlian teknis menjadi kebutuhan penting di BPKAD. Menurut Boyne & Meier (2022), kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan menerapkan program pelatihan yang relevan dan penilaian kompetensi berkala untuk meningkatkan efisiensi layanan.

Penelitian oleh Kim dan Lee (2020) menekankan bahwa organisasi yang berinvestasi dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia cenderung mencapai hasil kinerja yang lebih baik. Hal ini juga terlihat di BPKAD, di mana peningkatan pelatihan pegawai berkontribusi pada kinerja yang lebih baik dalam penyampaian layanan publik.

Kebijakan pemerintah dan regulasi lokal mempengaruhi fleksibilitas dan efektivitas manajemen kinerja di sektor publik. Kebijakan yang mendukung manajemen kinerja, misalnya penerapan standar operasional dan evaluasi berkala, memungkinkan organisasi pemerintah untuk menyesuaikan strategi dan mengoptimalkan hasil kinerja. Namun, sering kali ada kendala birokrasi dan aturan yang menghambat fleksibilitas implementasi manajemen kinerja di sektor publik (Hood & Dixon, 2019).

Penelitian oleh [2] menunjukkan bahwa dukungan kebijakan yang kuat dan kebijakan yang adaptif dapat meningkatkan keberhasilan manajemen kinerja. Oleh karena itu, penyesuaian kebijakan di BPKAD menjadi krusial dalam menciptakan lingkungan yang kondusif untuk kinerja yang lebih baik.

Kemajuan teknologi telah memberikan dampak besar pada pengelolaan kinerja di sektor publik, termasuk di BPKAD. Menurut Gil-Garcia & Helbig (2020), digitalisasi membantu organisasi publik dalam mengumpulkan data secara lebih efisien dan akurat, sehingga memudahkan penilaian kinerja dan pengambilan keputusan berbasis data. Dengan adanya sistem manajemen kinerja berbasis digital, BPKAD dapat memperbaiki transparansi dan akuntabilitas layanan publik.

3. Tantangan dalam Implementasi Manajemen Kinerja di BPKAD Kota Pekalongan

Salah satu kendala terbesar dalam manajemen kinerja di sektor publik adalah keterbatasan anggaran dan sumber daya manusia yang memadai. Menurut Christensen & Lægveid (2022), keterbatasan ini dapat mempengaruhi kualitas layanan publik dan membuat organisasi sulit untuk mencapai target kinerja. Di BPKAD, keterbatasan sumber daya ini dapat menghambat pelaksanaan program pelatihan dan penggunaan teknologi yang lebih canggih.

Budaya organisasi di lingkungan pemerintah yang cenderung kaku dan formal sering kali menghambat perubahan dalam manajemen kinerja. Hal ini sejalan dengan temuan Alonso & Andrews (2021), yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi di sektor publik perlu disesuaikan agar lebih adaptif dan responsif terhadap inovasi manajemen kinerja. Penelitian oleh Brewster et al. (2020) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung inovasi dapat meningkatkan hasil kinerja secara keseluruhan.

Mengukur kinerja di sektor publik tidak selalu mudah karena hasil yang diinginkan sering kali tidak dapat dinilai hanya dari aspek finansial atau efisiensi, melainkan juga pada nilai manfaat bagi masyarakat (Pollitt, 2023). Di BPKAD, pengukuran kinerja memerlukan pemahaman yang mendalam tentang indikator yang relevan dengan pelayanan publik serta evaluasi yang komprehensif untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang relevan, penelitian oleh Moynihan dan Pandey (2022) menemukan bahwa adanya sistem manajemen kinerja yang transparan dan akuntabel di sektor publik dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap layanan publik. Temuan ini sejalan dengan praktik di BPKAD Kota Pekalongan, di mana manajemen kinerja yang baik berkontribusi pada kepercayaan masyarakat.

Penelitian Van Dooren dan Van de Walle (2019) menunjukkan bahwa penerapan sistem manajemen kinerja yang efektif berhubungan positif dengan kepuasan pegawai. Di BPKAD, upaya peningkatan manajemen kinerja melalui pelatihan pegawai menghasilkan hasil yang serupa, di mana kepuasan pegawai meningkat seiring dengan peningkatan kinerja. Demikian juga dengan, penelitian oleh Vandenabeele (2021) mengungkapkan bahwa faktor budaya organisasi yang mendukung inovasi berpengaruh positif terhadap keberhasilan manajemen kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa di BPKAD, perubahan budaya organisasi yang lebih adaptif diperlukan untuk mendukung praktik manajemen kinerja yang lebih baik.

4. Dampak dan Implikasi Praktik Manajemen Kinerja

Dampak positif dari implementasi manajemen kinerja yang efektif di BPKAD mencakup peningkatan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan daerah. Menurut Walker et al. (2023), manajemen kinerja yang tepat dapat meningkatkan kepuasan masyarakat karena pelayanan publik yang lebih baik dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Selain itu, praktik manajemen kinerja juga membantu organisasi pemerintah untuk membangun kepercayaan publik dengan menunjukkan komitmen terhadap peningkatan kualitas pelayanan.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa praktik manajemen kinerja di Badan Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kota Pekalongan mencerminkan berbagai tantangan dan elemen penting yang mempengaruhi efektivitas kinerja organisasi. Melalui kajian pustaka yang mendalam, ditemukan bahwa penerapan sistem manajemen kinerja yang efektif membutuhkan dukungan dari semua tingkatan manajemen dan keterlibatan aktif pegawai. Faktor-faktor seperti pemahaman yang jelas tentang tujuan organisasi, pelatihan yang memadai, serta adanya mekanisme umpan balik yang konstruktif sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan (Robinson & Judge, 2019; Kahn, 2020).

Hasil analisis menunjukkan bahwa meskipun terdapat upaya untuk menerapkan praktik manajemen kinerja yang baik, masih ada kendala yang dihadapi, seperti kurangnya sumber daya dan pelatihan yang sesuai. Penelitian ini juga menemukan bahwa keselarasan antara tujuan organisasi dan individu, serta keterlibatan pegawai dalam proses evaluasi kinerja, menjadi elemen krusial yang harus diperhatikan untuk mencapai hasil yang diharapkan (Peters & Waterman, 2018; Campbell, 2021).

Dengan mempertimbangkan hasil dan temuan dari berbagai literatur yang relevan, disarankan agar Badan Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kota Pekalongan melakukan evaluasi berkala terhadap sistem manajemen kinerja yang ada, serta mengimplementasikan pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan untuk pegawai. Hal ini diharapkan dapat menciptakan budaya organisasi yang positif dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan, serta mendorong inovasi dan efisiensi dalam pelayanan publik (Becker & Huselid, 2021).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aguinis, H., et al. (2019). *Performance Management for Dummies*.
 - [2] Ahn, M. J., & Lee, J. S. (2021). *Public Administration Review: The Role of Policies in Performance Management*.
 - [3] Armstrong, M. (2023). *Performance Management in the Public Sector*. New York: Routledge.
 - [4] Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (2020). Writing Narrative Literature Reviews. *Review of General Psychology*, 24(1), 107-115. <https://doi.org/10.1177/1089268019895374>.
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2021). High-performance work systems and firm performance: A synthesis of research and managerial implications. *Journal of Applied Psychology*, 106(1), 123-138.

-
- Boyne, G. A., & Meier, K. J. (2022). *Improving Public Sector Performance*.
- Budi, R. (2022). Monitoring and Evaluation in Public Administration. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 8(3), 150-163.
- Campbell, J. P. (2021). Strategic performance management: A framework for integrating performance management and strategy. *Performance Improvement Quarterly*, 34(1), 31-44.
- Hasan, A. (2023). Manajemen Kinerja di Sektor Publik: Tantangan dan Solusi. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(3), 45-58.
- Hasan, A., & Sutrisno, B. (2023). Challenges of Implementing Performance Management in Local Government Institutions. *Jurnal Kebijakan Publik*, 9(2), 92-107.
- Haryanto, B. (2023). Efektivitas Umpan Balik dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah. *Jurnal Manajemen Publik*, 12(1), 10-24.
- Herawan, Y., & Firmansyah, T. (2023). Kompleksitas Manajemen Kinerja di Lingkungan Birokrasi: Studi Kasus di Indonesia. *Jurnal Kebijakan dan Administrasi Negara*, 14(2), 60-75.
- Hood, C., & Dixon, R. (2019). *A Government That Worked Better and Cost Less?*
- Kahn, W. A. (2020). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kim, S. & Lee, J. (2020). The Relationship between Training and Performance in the Public Sector.
- Kusuma, D., & Fajar, M. (2022). Feedback Mechanisms and Employee Performance in Government Offices. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 18(4), 45-58.
- Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2019). The Performance Imperative in Public Sector Management: Lessons from the Research.
- Mulyadi, S. (2022). Analisis Pengaruh Penetapan Tujuan dan Umpan Balik Terhadap Motivasi Kinerja Pegawai di Sektor Publik. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 18(4), 33-49.
- Nugroho, D. (2023). Tantangan Implementasi Manajemen Kinerja pada Organisasi Pemerintah Daerah. *Jurnal Kebijakan Publik*, 11(5), 77-89.
- Osborne, D., & Hammoud, M. (2021). *Public Sector Performance Management*.
- Perry, J., et al. (2020). *Public Performance and Management Review*.

-
- Peters, T. J., & Waterman, R. H. (2018). *In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies*. New York: Harper & Row.
- Pulakos, E. (2022). Performance Management: A Framework for Government Efficiency. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 12(1), 55-67.
- Putra, I. G., & Wulandari, R. (2023). Penggunaan Teknologi dalam Evaluasi Kinerja Pegawai: Studi pada Sektor Pemerintahan. *Jurnal Teknologi dan Inovasi Administrasi*, 7(2), 102-115.
- Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Santoso, F. (2023). Penetapan Tujuan Kinerja di Sektor Publik: Perbandingan dengan Sektor Swasta. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 9(3), 55-70.
- Sari, P. A. (2023). Kendala dalam Manajemen Kinerja di Instansi Pemerintah: Kasus Badan Keuangan Daerah Kota Pekalongan. *Jurnal Administrasi Negara*, 14(3), 88-97.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333-339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>.
- Utomo, J. (2022). Kebutuhan Transparansi dan Akuntabilitas dalam Manajemen Kinerja Sektor Publik. *Jurnal Manajemen Publik Indonesia*, 13(2), 92-104.
- Utomo, J. (2022). Employee Engagement through Participatory Goal Setting in Government. *Jurnal Manajemen Publik Indonesia*, 13(2), 75-88.
- Wiratama, K. (2023). Struktur Birokrasi dan Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintah. *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik*, 16(1), 42-56.
- Wiratama, K. (2023). Bureaucratic Structure and Employee Performance in Public Sector Organizations. *Jurnal Manajemen Publik*, 16(1), 42-56.
- Yuniarti, E. (2023). Efisiensi Pengelolaan Keuangan Daerah melalui Manajemen Kinerja di Badan Keuangan. *Jurnal Keuangan Publik*, 8(3), 120-134.