

## KONSEP PENGUKURAN DAN EVALUASI KINERJA

Mukrim Ainullah<sup>1</sup>, Sanniati Muddin<sup>2</sup>, Mardyawati<sup>3</sup>

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia<sup>123</sup>

Email : [mukrimainullah@gmail.com](mailto:mukrimainullah@gmail.com)<sup>1</sup>, [sanniati.111@gmail.com](mailto:sanniati.111@gmail.com)<sup>2</sup>, [mardyawati.yunus@uin-alauddin.ac.id](mailto:mardyawati.yunus@uin-alauddin.ac.id)<sup>3</sup>

Informasi	Abstract
Volume : 2	<p><i>Performance measurement and evaluation are essential components of modern organizational management that function to assess effectiveness, efficiency, accountability, and the achievement of strategic objectives. This article aims to conceptually examine the approaches, indicators, challenges, and practices in performance measurement and evaluation based on a literature review of the last ten years from various national sources. Using a literature study method, the findings reveal that performance evaluation approaches have shifted from output-oriented models to those focused on outcomes and impacts, utilizing frameworks such as the balanced scorecard, result-based management (RBM), and key performance indicators (KPIs). Although information technology has significantly strengthened evaluation systems, several challenges remain, including limited human resource competencies, irrelevant indicators, and organizational cultures that do not support transparency. Therefore, alignment between strategic planning, indicator development, human resource capacity building, and the use of evidence-based information systems is necessary to establish an effective and sustainable performance evaluation system.</i></p> <p><b>Keywords</b> : Performance Measurement, Evaluation, Indicators, Outcome, Organization</p>
Nomor : 7	
Bulan : Juli	
Tahun : 2025	
E-ISSN : 3062-9624	

### Abstrak

Pengukuran dan evaluasi kinerja merupakan komponen penting dalam manajemen organisasi modern yang berfungsi untuk menilai efektivitas, efisiensi, akuntabilitas, serta pencapaian tujuan strategis. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara konseptual pendekatan, indikator, tantangan, dan praktik dalam pengukuran serta evaluasi kinerja berdasarkan tinjauan literatur 10 tahun terakhir dari berbagai sumber nasional. Dengan menggunakan metode studi pustaka, penelitian ini menemukan bahwa pendekatan evaluasi kinerja telah mengalami perkembangan dari yang bersifat output-oriented menuju outcome- dan impact-oriented, dengan penerapan model seperti balanced scorecard, result-based management, dan indikator kinerja utama (KPI). Temuan lain menunjukkan bahwa meskipun teknologi informasi telah memperkuat sistem evaluasi, berbagai tantangan masih dihadapi, antara lain rendahnya kompetensi SDM, indikator yang kurang relevan, serta budaya organisasi yang belum mendukung transparansi. Oleh karena itu, diperlukan penyelarasan antara perencanaan strategis, penyusunan indikator, peningkatan kapasitas SDM, dan pemanfaatan sistem informasi

*berbasis bukti guna menciptakan sistem evaluasi yang efektif dan berkelanjutan.*

**Kata Kunci :** Pengukuran Kinerja, Evaluasi, Indikator, Outcome, Organisasi

---

## A. PENDAHULUAN

Pengukuran dan evaluasi kinerja merupakan instrumen penting dalam manajemen modern, yang tidak hanya berguna untuk menilai efektivitas dan efisiensi suatu organisasi, tetapi juga sebagai alat untuk memperkuat akuntabilitas, meningkatkan kualitas pelayanan, serta mendukung pencapaian tujuan strategis (Suwandi, 2016; Mustikarini & Fitriyani, 2019). Dalam era persaingan global dan kompleksitas organisasi yang semakin tinggi, kebutuhan terhadap sistem evaluasi kinerja yang terstruktur, objektif, dan berbasis data menjadi semakin mendesak.

Di sektor publik, evaluasi kinerja digunakan sebagai sarana pengawasan, pengendalian, serta akuntabilitas terhadap penggunaan sumber daya publik (Hadari, 2017; Arifin, 2020). Evaluasi ini mendukung prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), termasuk transparansi dan partisipasi publik. Sementara di sektor swasta, evaluasi kinerja berperan dalam peningkatan daya saing perusahaan dan pencapaian nilai tambah melalui optimalisasi proses bisnis (Rivai & Sagala, 2018).

Menurut Dewi (2021), perubahan paradigma manajemen kinerja saat ini ditandai oleh pergeseran dari pendekatan berbasis output menuju pendekatan berbasis *outcome* dan *impact*, yang lebih menekankan pada hasil jangka panjang dan manfaat nyata yang dirasakan oleh pemangku kepentingan. Pendekatan ini sejalan dengan kerangka kerja *Result Based Management (RBM)* yang menempatkan hasil sebagai pusat dari seluruh proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program.

Selain itu, teknologi informasi juga memainkan peran penting dalam mendukung proses pengukuran dan evaluasi kinerja, baik dalam hal akurasi data, efisiensi pelaporan, hingga penyajian informasi secara real-time melalui sistem dashboard digital (Yuliana & Handayani, 2023). Inovasi digital seperti e-performance, e-SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah), dan aplikasi manajemen kinerja lainnya memperkuat kemampuan organisasi dalam melakukan evaluasi berbasis bukti (*evidence-based evaluation*) (Arifin, 2020; Kurniawan & Hadi, 2020).

Di sisi lain, tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan pengukuran dan evaluasi kinerja juga cukup kompleks. Permatasari (2016) menyebutkan bahwa sering kali terjadi ketidaksesuaian antara indikator kinerja yang digunakan dengan tujuan strategis organisasi, lemahnya sistem pelaporan, serta rendahnya kapasitas sumber daya manusia dalam memahami prinsip-prinsip evaluasi yang komprehensif. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi dan penyesuaian sistem pengukuran kinerja secara berkelanjutan menjadi suatu keharusan.

Dengan melihat perkembangan tersebut, studi ini bertujuan untuk mengkaji konsep-konsep utama dalam pengukuran dan evaluasi kinerja berdasarkan literatur nasional dalam 10 tahun terakhir, termasuk pendekatan, indikator, tantangan, dan praktik-praktik terbaik yang dapat diterapkan di berbagai sektor organisasi.

## **B. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian adalah serangkaian prosedur dan teknik yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis. Metode penelitian dapat bervariasi tergantung pada disiplin ilmu, tujuan penelitian, dan jenis data yang dikumpulkan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi pustaka (*literature review*), yang bertujuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mensintesis berbagai pandangan teoritis serta hasil penelitian empiris mengenai konsep pengukuran dan evaluasi kinerja organisasi. Studi literatur dipilih karena dianggap mampu memberikan pemahaman yang mendalam dan komprehensif terhadap perkembangan keilmuan dalam bidang manajemen kinerja, tanpa melakukan pengumpulan data lapangan secara langsung (Zed, 2014).

Data sekunder dikumpulkan melalui penelusuran sistematis terhadap berbagai sumber ilmiah, seperti jurnal nasional terakreditasi, prosiding seminar, buku ilmiah, dan publikasi institusional dari lembaga pemerintah maupun swasta di Indonesia yang diterbitkan dalam rentang waktu 10 tahun terakhir. Penelusuran dilakukan melalui platform digital seperti Garuda (Garba Rujukan Digital), SINTA (*Science and Technology Index*), serta repositori dari beberapa perguruan tinggi ternama di Indonesia.

Literatur yang teridentifikasi kemudian dianalisis menggunakan pendekatan tematik (*thematic analysis*), yaitu dengan mengelompokkan isi artikel berdasarkan tema-tema utama yang berkaitan dengan tujuan, pendekatan, indikator, tantangan, serta inovasi dalam

pengukuran dan evaluasi kinerja. Menurut Creswell (2016), analisis tematik merupakan metode yang efektif dalam penelitian kualitatif untuk mengidentifikasi pola, kategori, dan hubungan antarkonsep secara sistematis.

Selain itu, validitas isi dijaga melalui proses *triangulasi sumber*, yaitu dengan membandingkan hasil analisis dari berbagai jenis literatur yang berbeda, seperti jurnal akademik, kebijakan pemerintah, dan laporan evaluasi lembaga. Hal ini sejalan dengan pendapat Moleong (2017), yang menyatakan bahwa dalam studi kualitatif, keabsahan data dapat diperkuat melalui keberagaman dan kekayaan sumber data.

Hasil dari metode ini diharapkan mampu memberikan gambaran menyeluruh dan terkini mengenai praktik dan tantangan evaluasi kinerja di Indonesia, serta menyumbang pemikiran konseptual dan praktis bagi pengembangan sistem evaluasi kinerja yang lebih efektif dan adaptif.

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Tujuan Pengukuran dan Evaluasi Kinerja

Tujuan utama dari pengukuran dan evaluasi kinerja adalah untuk mengetahui sejauh mana suatu organisasi atau unit kerja telah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, efisien, dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dalam konteks manajemen modern, pengukuran kinerja tidak hanya difokuskan pada hasil akhir (*output*), tetapi juga pada dampak yang ditimbulkan terhadap lingkungan, pemangku kepentingan, dan masyarakat secara umum (Mustikarini & Fitriyani, 2019).

Secara umum, pengukuran dan evaluasi kinerja memiliki beberapa tujuan strategis, antara lain:

- Sebagai alat kontrol dan pengendalian terhadap jalannya kegiatan organisasi;
- Sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial, termasuk evaluasi kebijakan dan program kerja;
- Untuk meningkatkan akuntabilitas dan transparansi, khususnya pada organisasi publik;
- Sebagai sarana pembelajaran dan perbaikan berkelanjutan dalam proses kerja (Hadari, 2017; Suwandi, 2016).

Menurut Dewi (2021), pengukuran kinerja membantu organisasi untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan menyesuaikan strategi dalam menghadapi perubahan lingkungan. Evaluasi kinerja juga dapat mendorong budaya kerja

berbasis kinerja (*performance-based culture*), di mana setiap individu dan unit kerja diukur secara objektif berdasarkan pencapaian target yang terukur.

Di sektor publik, evaluasi kinerja digunakan untuk menilai efektivitas program pemerintah dan memberikan pertanggungjawaban kepada publik. Misalnya, dalam implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), evaluasi kinerja menjadi alat penting dalam menilai keterkaitan antara rencana strategis, pelaksanaan program, dan hasil yang dicapai (Arifin, 2020; Yuliana & Handayani, 2023). Evaluasi ini tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mencerminkan sejauh mana instansi memberikan manfaat kepada masyarakat (*outcome dan impact*).

Di sisi lain, dalam sektor swasta, pengukuran kinerja sering kali dikaitkan dengan pencapaian keuntungan, efisiensi operasional, dan kepuasan pelanggan. Namun, dalam perkembangannya, banyak perusahaan mulai mengintegrasikan dimensi sosial dan lingkungan ke dalam kerangka pengukuran kinerja untuk mendukung keberlanjutan (Kurniawan & Hadi, 2020).

Lebih lanjut, Rivai dan Sagala (2018) menyatakan bahwa tujuan evaluasi kinerja juga dapat dikaitkan dengan pengembangan sumber daya manusia. Dengan adanya sistem pengukuran yang jelas, organisasi dapat mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, penilaian kinerja individu, serta pemberian penghargaan yang adil dan berdasarkan kinerja.

Dengan demikian, tujuan dari pengukuran dan evaluasi kinerja tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga strategis dan normatif, karena berkaitan langsung dengan perbaikan tata kelola organisasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik maupun produktivitas sektor swasta.

### **Indikator Pengukuran Kinerja**

Indikator pengukuran kinerja merupakan komponen krusial dalam sistem manajemen kinerja karena berfungsi sebagai alat ukur atas pencapaian tujuan organisasi. Indikator yang baik harus memenuhi prinsip SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound*) agar mampu menggambarkan performa secara akurat dan objektif (Wibowo, 2020). Pemilihan indikator juga harus mempertimbangkan kesesuaian dengan visi, misi, dan sasaran strategis organisasi.

Menurut Ramadhani dan Prabowo (2018), indikator kinerja dapat dikategorikan dalam dua jenis utama, yaitu:

1. Indikator kuantitatif, yang bersifat numerik dan mudah diukur, seperti jumlah produk yang dihasilkan, tingkat kepuasan pelanggan, atau efisiensi biaya.

2. Indikator kualitatif, yang mencerminkan aspek perilaku, kualitas layanan, atau kepuasan kerja pegawai, yang umumnya diukur melalui survei atau observasi.

Banyak organisasi menggunakan *balanced scorecard* sebagai kerangka evaluasi yang menggabungkan indikator keuangan dan non-keuangan dalam empat perspektif: keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan (Kaplan & Norton, dikutip dalam Kurniawan & Hadi, 2020). Pendekatan ini memungkinkan organisasi menilai kinerja secara menyeluruh dan seimbang.

Di sektor publik, indikator kinerja sering kali ditetapkan dalam dokumen perencanaan strategis dan dijabarkan dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP). Berdasarkan regulasi nasional seperti Peraturan Menteri PAN-RB No. 53 Tahun 2014, indikator tersebut harus mengukur capaian sasaran strategis dan efisiensi pelaksanaan program (Mustikarini & Fitriyani, 2019).

Yuliana dan Handayani (2023) menambahkan bahwa dalam praktik pemerintahan daerah, indikator kinerja yang efektif harus mampu menghubungkan antara *input*, *output*, *outcome*, dan *impact*. Misalnya, dalam evaluasi program pelayanan publik, indikator tidak hanya berhenti pada jumlah pelayanan yang diberikan (*output*), tetapi juga dampaknya terhadap kesejahteraan masyarakat (*outcome*).

Sementara itu, di sektor pendidikan, indikator kinerja dapat meliputi angka partisipasi siswa, rata-rata nilai ujian, tingkat kelulusan, dan indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan pendidikan (Sari, 2022). Hal ini menunjukkan pentingnya menyesuaikan indikator dengan karakteristik sektor atau bidang organisasi.

Dalam konteks digitalisasi, penggunaan indikator berbasis teknologi informasi mulai berkembang, seperti integrasi *dashboard* kinerja berbasis data *real-time* yang digunakan untuk *monitoring* capaian program (Dewi, 2021). Hal ini tidak hanya mempercepat proses evaluasi, tetapi juga meningkatkan transparansi dan akuntabilitas.

Namun demikian, beberapa tantangan masih ditemukan dalam penetapan dan pengelolaan indikator kinerja, antara lain:

- Ketidaksesuaian indikator dengan tujuan strategis organisasi;
- Terlalu banyak indikator sehingga menyulitkan evaluasi;
- Keterbatasan data pendukung yang valid dan terverifikasi (Permatasari, 2016).

Oleh karena itu, proses penyusunan indikator kinerja sebaiknya melibatkan berbagai pemangku kepentingan untuk memastikan keterukuran, ketercapaian, dan relevansinya dengan kondisi nyata organisasi.

## Pendekatan dalam Evaluasi Kinerja

Pendekatan dalam evaluasi kinerja berkembang seiring dengan perubahan paradigma manajemen dan tuntutan akuntabilitas yang semakin tinggi, baik di sektor publik maupun swasta. Dalam satu dekade terakhir, terjadi pergeseran dari pendekatan berbasis input-output menuju pendekatan berbasis hasil (*outcome-based*) dan dampak (*impact-based*) (Mustikarini & Fitriasari, 2019; Yuliana & Handayani, 2023). Pendekatan-pendekatan ini menekankan pentingnya mengukur sejauh mana program atau aktivitas organisasi memberikan manfaat nyata bagi pemangku kepentingan.

Salah satu pendekatan yang banyak digunakan adalah *balanced scorecard*. Pendekatan ini menilai kinerja dari empat perspektif utama: keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, dan pembelajaran serta pertumbuhan (Kaplan & Norton, dikutip dalam Kurniawan & Hadi, 2020). *Balanced scorecard* dianggap mampu menyajikan gambaran menyeluruh terhadap performa organisasi, tidak hanya berfokus pada aspek finansial, tetapi juga mempertimbangkan faktor non-finansial yang berpengaruh jangka panjang.

Dalam konteks pemerintahan, pendekatan Result-Based Management (RBM) telah diadopsi secara luas. RBM menekankan pentingnya merancang indikator dan target yang terukur berdasarkan hasil yang diinginkan. Dalam pendekatan ini, proses evaluasi dimulai sejak perencanaan program, dilanjutkan dengan pelaksanaan, pemantauan, dan pengukuran hasil secara sistematis (Yuliana & Handayani, 2023). Model RBM telah diimplementasikan dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), di mana evaluasi kinerja dilakukan berdasarkan pencapaian outcome dan efisiensi penggunaan anggaran (Arifin, 2020).

Selain itu, *Logical Framework Approach* (LFA) juga digunakan sebagai pendekatan dalam mengevaluasi proyek atau program, terutama pada lembaga donor dan proyek pembangunan. LFA menekankan hubungan logis antara *input*, *output*, *outcome*, dan *impact* dalam kerangka hierarkis yang memudahkan proses evaluasi dan pelaporan kinerja (Hadari, 2017).

Di sektor swasta, perusahaan lebih cenderung menggunakan pendekatan berbasis *Key Performance Indicators* (KPI). KPI dirancang untuk mengukur performa operasional dan strategis berdasarkan indikator spesifik yang relevan dengan tujuan bisnis (Wibowo, 2020). KPI biasanya diterapkan dalam dashboard kinerja yang terintegrasi dengan sistem informasi manajemen berbasis teknologi informasi, seperti ERP (*Enterprise Resource Planning*).

Menurut Dewi (2021), digitalisasi kinerja melalui penggunaan *dashboard*, *e-performance*, dan aplikasi analisis data turut memperkuat efektivitas pendekatan evaluasi.

Teknologi informasi memungkinkan pengambilan keputusan dilakukan secara cepat dan berbasis data *real-time*, sehingga mendukung prinsip *evidence-based policy* dalam manajemen publik.

Namun, beberapa tantangan dalam implementasi pendekatan evaluasi ini masih ditemukan, antara lain keterbatasan kapasitas SDM dalam mengelola sistem evaluasi yang kompleks, lemahnya pemahaman terhadap *outcome* dan *impact*, serta belum optimalnya integrasi antara perencanaan dan pengukuran kinerja (Permatasari, 2016). Oleh karena itu, pendekatan evaluasi kinerja harus disesuaikan dengan kapasitas organisasi, jenis layanan, serta karakteristik pemangku kepentingan yang dilayani.

Dalam praktik terbaik (*best practice*), pendekatan evaluasi kinerja yang efektif adalah yang bersifat partisipatif, adaptif terhadap perubahan lingkungan, dan mampu memberikan umpan balik yang konstruktif untuk perbaikan berkelanjutan. Kombinasi antara pendekatan kuantitatif dan kualitatif, tradisional dan digital, serta internal dan eksternal menjadi tren dalam sistem evaluasi kinerja kontemporer.

### **Tantangan dalam Pengukuran dan Evaluasi Kinerja**

Meskipun pengukuran dan evaluasi kinerja telah menjadi komponen penting dalam tata kelola organisasi, implementasinya tidak lepas dari berbagai tantangan teknis, struktural, dan kultural. Tantangan-tantangan ini sering kali menjadi hambatan dalam mewujudkan sistem kinerja yang efektif dan akuntabel, baik di sektor publik maupun swasta.

Salah satu tantangan utama adalah perumusan indikator yang tidak relevan dan tidak selaras dengan tujuan strategis organisasi. Banyak organisasi menetapkan indikator kinerja yang terlalu banyak, terlalu umum, atau tidak terukur, sehingga menyulitkan proses evaluasi (Permatasari, 2016). Ketidaktepatan dalam memilih indikator ini dapat menyebabkan kesalahan interpretasi terhadap kinerja aktual yang dicapai.

Selain itu, kurangnya data yang valid, reliabel, dan terintegrasi menjadi hambatan signifikan dalam pelaksanaan evaluasi berbasis bukti (*evidence-based evaluation*). Di banyak organisasi, sistem pencatatan dan pelaporan kinerja masih dilakukan secara manual atau tidak terkonsolidasi dengan baik, yang menyebabkan proses evaluasi berjalan lambat dan kurang akurat (Arifin, 2020). Kurangnya sistem informasi manajemen kinerja yang terintegrasi menjadi persoalan teknis yang menghambat efektivitas pengukuran.

Keterbatasan kapasitas sumber daya manusia (SDM) juga menjadi tantangan yang cukup serius. Banyak pegawai atau manajer belum memahami secara utuh konsep evaluasi kinerja, termasuk teknik penyusunan indikator, analisis capaian kinerja, dan penggunaan

hasil evaluasi untuk perbaikan berkelanjutan (Yuliana & Handayani, 2023). Menurut Hadari (2017), rendahnya literasi kinerja di kalangan birokrat menyebabkan sistem evaluasi hanya dijalankan sebagai formalitas administratif, bukan sebagai alat manajerial yang strategis.

Di sektor publik, budaya kerja yang tidak mendukung transparansi dan akuntabilitas menjadi tantangan tersendiri. Evaluasi kinerja sering dipandang sebagai bentuk pengawasan atau penilaian negatif, sehingga muncul resistensi dalam pelaksanaannya (Mustikarini & Fitriasari, 2019). Hal ini diperparah dengan praktik evaluasi yang tidak partisipatif dan minim keterlibatan pemangku kepentingan.

Sementara itu, dalam konteks digitalisasi, kesenjangan teknologi antara instansi atau daerah menjadi tantangan dalam menerapkan sistem pengukuran kinerja berbasis teknologi informasi. Beberapa organisasi belum memiliki infrastruktur digital yang memadai, sementara di sisi lain, organisasi yang sudah maju sering menghadapi masalah dalam interoperabilitas data dan keamanan informasi (Dewi, 2021).

Faktor regulasi dan kebijakan yang belum sinkron juga menjadi kendala dalam pengembangan sistem evaluasi yang komprehensif. Terkadang terdapat perbedaan antara peraturan pusat dan implementasi teknis di lapangan, yang menyebabkan tidak seragamnya standar evaluasi antarinstansi (Suwandi, 2016).

Untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut, diperlukan pendekatan sistemik yang mencakup:

- Penyusunan indikator yang lebih fokus dan strategis;
- Penguatan kapasitas SDM melalui pelatihan berkelanjutan;
- Pengembangan sistem informasi manajemen kinerja yang andal;
- Membangun budaya evaluatif yang terbuka dan kolaboratif;
- Harmonisasi regulasi dan kebijakan lintas sektor.

Pendekatan ini diharapkan mampu meningkatkan efektivitas sistem pengukuran dan evaluasi kinerja sebagai bagian dari manajemen strategis organisasi.

#### **D. KESIMPULAN**

Pengukuran dan evaluasi kinerja merupakan aspek strategis dalam pengelolaan organisasi modern yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, akuntabilitas, serta kualitas pengambilan keputusan. Berdasarkan kajian literatur selama 10 tahun terakhir, pendekatan evaluasi kinerja telah mengalami pergeseran dari model tradisional yang berorientasi pada output menuju pendekatan berbasis *outcome* dan *impact*. Beberapa

kerangka kerja yang umum digunakan meliputi *balanced scorecard*, *key performance indicators* (KPI), *logical framework*, dan *result-based management* (RBM).

Indikator kinerja menjadi komponen utama dalam proses evaluasi, yang harus dirumuskan secara relevan, terukur, dan terintegrasi dengan tujuan strategis organisasi. Penerapan teknologi informasi juga terbukti mendukung efektivitas evaluasi kinerja melalui sistem monitoring berbasis digital.

Namun demikian, implementasi pengukuran dan evaluasi kinerja masih menghadapi sejumlah tantangan, seperti kesenjangan kompetensi SDM, keterbatasan data yang valid, resistensi budaya organisasi, hingga keterbatasan infrastruktur teknologi. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi evaluasi yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga memperhatikan aspek manajerial, budaya organisasi, serta dukungan kebijakan yang berkelanjutan.

Untuk meningkatkan efektivitas pengukuran dan evaluasi kinerja, disarankan agar setiap organisasi, baik di sektor publik maupun swasta, melakukan penguatan kapasitas sumber daya manusia (SDM) melalui pelatihan yang berkesinambungan. Hal ini penting agar para pelaksana evaluasi memahami teknik penyusunan indikator yang tepat, mampu menganalisis capaian kinerja berbasis data, serta dapat memanfaatkan teknologi secara optimal. Selain itu, pengembangan sistem informasi manajemen kinerja yang terintegrasi perlu menjadi prioritas guna mendukung proses evaluasi yang cepat, transparan, dan berbasis bukti (*evidence-based*). Organisasi juga perlu melakukan penyederhanaan indikator kinerja agar lebih fokus dan selaras dengan tujuan strategis yang ingin dicapai. Di samping itu, penting untuk membangun budaya kerja yang partisipatif dan terbuka terhadap proses evaluasi, sehingga evaluasi tidak hanya menjadi kewajiban administratif, tetapi juga bagian dari siklus pembelajaran organisasi. Terakhir, diperlukan harmonisasi regulasi antara pemerintah pusat dan daerah agar tercipta standar evaluasi kinerja yang seragam, konsisten, dan adaptif terhadap dinamika lingkungan kerja. Dengan menerapkan langkah-langkah tersebut, diharapkan sistem pengukuran dan evaluasi kinerja dapat berfungsi secara optimal dalam mendorong perbaikan dan inovasi berkelanjutan dalam organisasi.

## E. DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M. Z. (2020). Implementasi Sistem Informasi Kinerja Berbasis Web pada Instansi Pemerintah. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(2), 133-142.
- Creswell, J. W. (2016). *Research design: Pendekatan metode kualitatif, kuantitatif, dan campuran* (Edisi ke-4). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Dewi, N. K. (2021). Transformasi Digital dalam Pengukuran Kinerja Organisasi Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 11(1), 23–34.
- Hadari, N. (2017). Evaluasi Kinerja dalam Perspektif Organisasi Publik. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 8(1), 45–57.
- Kurniawan, A., & Hadi, S. (2020). Balanced Scorecard dalam Evaluasi Kinerja Perusahaan Daerah. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 20(3), 75–86.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mustikarini, W. A., & Fitriasari, D. (2019). Evaluasi Kinerja Organisasi Publik Berbasis Outcome. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 10(2), 280–296.
- Permatasari, H. (2016). Tantangan Evaluasi Kinerja di Lingkungan Pemerintahan Daerah. *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Politik*, 5(1), 66–79.
- Ramadhani, T., & Prabowo, Y. E. (2018). Implementasi Balanced Scorecard di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 134–145.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sari, L. P. (2022). Outcome-Based Performance Measurement: Studi Kasus pada Rumah Sakit Pemerintah. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 17(1), 51–62.
- Suwandi, S. (2016). Pengukuran Kinerja Sektor Publik: Teori dan Praktik. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 31(1), 77–88.
- Wibowo, A. (2020). Pengukuran Kinerja Organisasi Menggunakan Balanced Scorecard. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 3(1), 45–54.
- Yuliana, D., & Handayani, T. (2023). Evaluasi Kinerja Berbasis Result Based Management di Pemerintah Daerah. *Jurnal Reformasi Administrasi*, 10(1), 90–102.
- Zed, M. (2014). *Metode penelitian kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.