

INTISARI

Salah satu permasalahan yang terjadi dalam penerapan sistem pengukuran kinerja organisasi disebabkan adanya inkonsistensi pada indikator kinerja yang dapat mengakibatkan adanya hubungan yang tidak logis antar indikator kinerja yang digunakan. Hal ini berpotensi timbulnya bias pada proses pengukuran kinerja itu sendiri. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi penyusunan dan kualitas suatu indikator pengukuran kinerja. Selain itu, penelitian ini juga ditujukan untuk mengidentifikasi kecenderungan organisasi perangkat daerah dalam merespon praktik pengukuran kinerja berdasarkan mekanisme dalam isomorfisma institusional. Penelitian ini menggunakan metode campuran dengan melalui proses survei dan wawancara secara langsung dengan para responden dengan sampel penelitian pejabat dan aparatur sipil negara (ASN) yang berada dalam jajaran organisasi perangkat daerah di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Sleman.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor tentang kejelasan tujuan dan sasaran organisasi menjadi faktor yang signifikan dalam perumusan indikator kinerja. Sementara itu, masalah terkait keterbatasan data kinerja, pengetahuan dan kemampuan interpretasi seseorang bukan menjadi faktor yang signifikan dalam perumusan indikator. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa keabsahan pengukuran, adanya dukungan internal serta kebermanfaatan merupakan aspek yang perlu diutamakan dalam menilai kualitas suatu indikator pengukuran.

Tidak hanya itu, berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kecenderungan organisasi pemerintah dalam merespon praktik pengukuran kinerja didasarkan pada adanya kebutuhan dan dorongan profesionalisme. Karakteristik ini mengindikasikan terjadinya isomorfisma normatif dalam penerapan praktik pengukuran kinerja di lingkungan Pemkab Sleman.

Kata kunci: Teori Institusional, Isomorfisma Institusional, Indikator Kinerja, Sistem Pengukuran Kinerja.

ABSTRACT

One of the problems that occur in the application of organizational performance measurement systems is due to inconsistencies in performance indicators that can lead to an illogical relationship between the performance indicators used. This has the potential for bias in the performance measurement process. This study aims to identify factors that influence the preparation and quality of an indicator of performance measurement. In addition, this research is also aimed at identifying trends in regional organizations to respond the practice of performance measurement based on mechanisms in institutional isomorphism. This study uses a mixed method through a survey process and direct interviews with respondents with research samples of state officials and civil servants (ASN) in the Sleman Regency.

The results of this study indicate that factors about the organizational goals and objectives become a significant factor in the formulation of performance indicators. Meanwhile, problems related to data limitation, technical knowledge and metric difficulties are not a significant factor in the formulation of indicators. The results also show that the validity of measurements, internal support and usefulness are aspects that need to be prioritized in assessing the quality of a measurement indicator.

Not only that, based on the results of the study it was found that the tendency of government organizations to respond performance measurement practices is based on the need and encouragement of professionalism. This characteristic indicates the occurrence of normative isomorphism in the application of performance measurement practices in Sleman Regency.

Keywords: Institutional Theory, Isomorphism, Performance Indicators, Performance Measurement Systems.