

MANAJEMEN STRATEGIK DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN SUMBAWA

Darma¹, Subhan Purwadinata^{2*}

¹²Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

Penulis Korespondensi: 123adinata@gmail.com

Article Info	Abstrak
Article History Received: 21 September 2023 Revised: 18 Oktober 2023 Published: 31 Desember 2023	<i>This study aims to examine the application of strategic management in improving employee performance at Inspectorate Office of Sumbawa District. This study used a qualitative descriptive research approach. The data used in this study is qualitative in the form of information regarding the implementation of strategic management in improving employee performance at Inspectorate Office of Sumbawa District. The researchers obtained qualitative data directly from several informants who served as sources. The numbers of informants in this study were four informants, consisting the Inspector Inspectorate Office of Sumbawa District and the Head of Subdivision at Inspectorate Office of Sumbawa District totaling three people. The data analysis in this study uses the Miles and Huberman qualitative data analysis technique which consists of three activity streams that occur simultaneously, namely: data reduction, data presentation, and verification/ conclusions. The results of study showed that the implementation of strategic management at Inspectorate Office of Sumbawa District had been done well so that employee performance can be improved. Strategy planning was the initial stage before carrying out activities which aims to design the work program that will be implemented so that it can run optimally, strategy implementation had been done well in accordance with the Annual Supervision Work Program (ASWP) and strategy evaluation had been done once in one year in order to measure the improving of employees performance.</i>
Keywords Strategic Management; Employee Performance; Government Agency.	

PENDAHULUAN

Dunia kerja, merupakan dunia tempat sekumpulan individu dalam melakukan suatu aktivitas kerja, baik didalam perusahaan maupun organisasi. Suatu pekerjaan tidak akan berjalan dengan lancar tanpa adanya sumber daya manusia yang mendukungnya. Masyarakat menyadari bahwa sumber daya manusia adalah salah satu unsur dalam organisasi tersebut. Secanggih apapun alat dan sarana kerja yang dimiliki perusahaan namun tanpa adanya fungsi kerja manusia, maka keberadaan perusahaan tidak akan berarti apa-apa. Hal ini dikarenakan manusia memiliki kemampuan yang berupa tenaga dan pikiran untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan tersebut (Sabrina, 2021).

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari baiknya kinerja pegawai, dimana tujuan suatu organisasi akan tercapai dengan baik apabila mempunyai pegawai atau sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan (Sagay, et al., 2022). Berkaitan dengan itu, untuk menciptakan kinerja yang baik dalam organisasi bergantung pada kinerja pegawai yang menjalankan tujuan organisasi tersebut. Pegawai bukan hanya menjadi obyek dalam pencapaian keberhasilan sebuah organisasi, namun juga selaku pelaku keberhasilan organisasi.

Salah satu faktor keberhasilan perusahaan adalah kinerja dan produktivitas pegawai. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kinerja pegawai. Strategi adalah kerangka acuan yang terintegrasi dan komprehensif yang mengarahkan pilihan-pilihan yang menentukan bentuk dan arahan-arahan aktifitas organisasi menuju pencapaian tujuan-tujuannya (Muzakki dan Ariyanto, 2019).

Sedangkan pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Kinerja juga dapat dinilai terhadap perilaku yang diharapkan yang harus ditentukan sebelumnya (Yudha, *et al.*, 2019).

Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan instansi, oleh karena itu setiap instansi selalu berusaha agar mempunyai disiplin kerja yang baik karena semakin baik disiplin seorang pegawai akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Berbagai masalah yang menyebabkan ketidak produktivitas pegawai karena kurangnya tingkat kedisiplinan pegawai (Kandou dalam Ismail, 2022).

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam sasaran, tujuan, misi, dan visi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Menurut Fahmi (2021) penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Penilaian tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan.

Menurut Fahmi (dalam Apriani dan Taufik, 2019), beberapa manfaat dari penilaian kinerja adalah dapat memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji. Selain itu, dapat memberikan umpan balik bagi para manajer maupun karyawan untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali perilaku selama ini, baik yang positif maupun negatif untuk kemudian dirumuskan kembali sebagai perilaku yang mendukung tumbuh berkembangnya budaya organisasi secara keseluruhan, diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pelatihan kembali (*retraining*) serta pengembangan, penilaian kinerja bagi setiap organisasi khususnya organisasi bisnis merupakan suatu keharusan, apalagi jika dilihat tingginya persaingan antar perusahaan.

Salah satu kunci yang harus dimiliki dalam untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan menerapkan manajemen strategik. Setiap organisasi dituntut agar dapat menentukan manajemen strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang diharapkan. Pengertian manajemen strategis diungkapkan oleh Daft (dalam Setiawati, 2020) adalah seperangkat keputusan dan tindakan yang digunakan untuk memformulasikan dan mengimplementasikan strategi-strategi yang berdaya saing tinggi dan sesuai bagi perusahaan dan lingkungannya untuk mencapai sasaran organisasi.

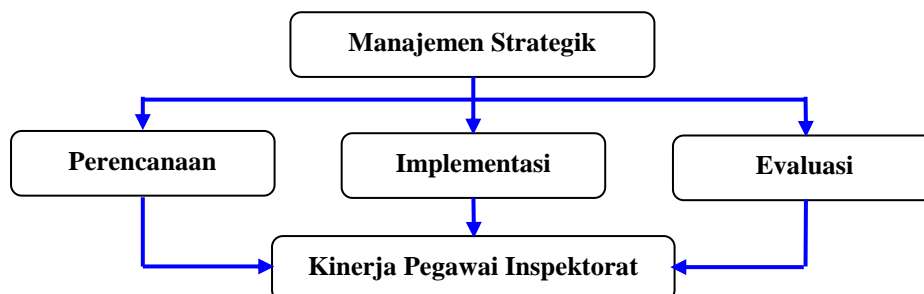
Pegawai dalam suatu perusahaan dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Namun pemberian motivasi kerja dapat menjadi sulit karena apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Pada dasarnya faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Prabu dalam Kurniawan, 2021). Faktor internal (karakteristik pribadi) dalam motivasi meliputi kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi. Faktor eksternal (karakteristik perusahaan) terdiri dari lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan perusahaan, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab.

Inspektorat Kabupaten Sumbawa mempunyai tugas membantu Bupati membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh perangkat daerah. Manajemen strategi yang digunakan pada kantor Inspektorat Kabupaten Sumbawa, yaitu: (1) Melakukan evaluasi terhadap masing-masing bidang manajemen dalam melakukan kegiatan sesuai tugas dan fungsi yang tertuang dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), (2) Evaluasi disiplin kerja (masuk dan keluar kantor) sesuai jam kerja yang telah ditetapkan, (3) Evaluasi progres kegiatan masing-masing pegawai berdasarkan bidang manajemen. Dalam peningkatan kinerja pegawai perlu meningkatkan kedisiplinan agar dapat meningkatkan produktifitas kerjanya dengan baik. Kemudian manajemen strategi yang sudah berjalan tetap melakukan rekapitulasi laporan kehadiran pegawai setiap bulan dan disampaikan ke Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM).

Berdasarkan pengamatan yang penulis ketahui bahwa pegawai yang ada di kantor Inspektorat Kabupaten Sumbawa sudah menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing akan tetapi tingkat kedisiplinan pegawai masih perlu ditingkatkan karena masih adanya pegawai yang sering datang terlambat, serta pegawai yang berada diluar kantor pada saat jam kerja berlangsung. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui mengenai penerapan manajemen strategik pada lembaga tersebut sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif, yaitu pendekatan penelitian dimana data-data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar-gambar dan bukan angka (Moleong, 2021). Pendekatan deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk mengkaji dan mengklarifikasi fenomena yang sedang diteliti mengenai penerapan manajemen strategik sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sumbawa. Untuk memudahkan pemahaman terhadap penelitian ini, maka dapat disajikan gambar kerangka dan alur pikir penelitian ini sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif berupa informasi berkenaan dengan penerapan manajemen strategik sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sumbawa. Data kualitatif tersebut

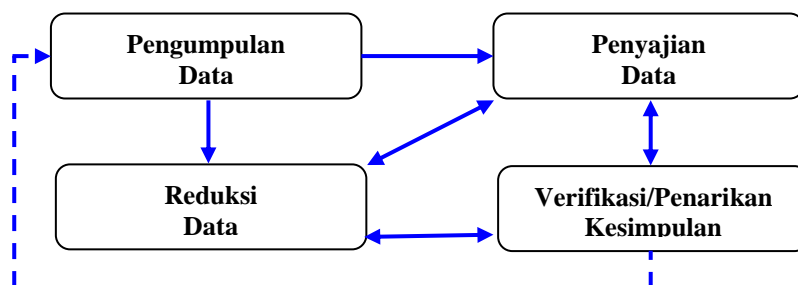
peneliti peroleh secara langsung dari sumber aslinya, yaitu beberapa informan yang dijadikan sebagai narasumber.

Penentuan informan dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik mengambil sampel dengan pertimbangan dan tujuan tertentu, yaitu sampel adalah orang yang benar-benar menguasai suatu objek yang peneliti teliti (Arikunto, 2020). Sesuai dengan tujuan penelitian ini mengenai mengenai penerapan manajemen strategik sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sumbawa, maka informan pada penelitian ini terdiri atas:

1. Inspektur Inspektorat Kabupaten Sumbawa
2. Kasubag pada Inspektorat Kabupaten Sumbawa yang berjumlah 3 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah wawancara. Bungin (2018) mengemukakan bahwa wawancara atau interview adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman wawancara. Teknik wawancara yang digunakan pada penelitian ini adalah wawancara terstruktur, yaitu metode pewawancara yang dilakukan oleh si peneliti dengan telah menyediakan instrumen penelitian berupa daftar pertanyaan tertulis yang kemudian semua jawabannya telah disiapkan dalam bentuk pilihan (Sujarweni, 2020). Sesuai dengan kebutuhan penelitian, maka pertanyaan pada penelitian ini disusun berdasarkan indikator manajemen strategik, meliputi perencanaan strategi, implementasi strategi, dan evaluasi strategi.

Analisis data pada penelitian ini dilakukan menggunakan teknik analisis data kualitatif Miles and Huberman yang terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data, dan verifikasi/penarikan kesimpulan. Secara skematis proses analisis data menggunakan model analisis data interaktif Miles dan Huberman dapat dilihat pada bagan berikut (dalam Sugiyono, 2019).



Gambar 2. Analisis Model Miles dan Huberman

Dalam penelitian kualitatif, data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada obyek diteliti. Oleh karena itu, pada penelitian ini pengujian keabsahan data dilakukan dengan metode triangulasi, yaitu teknik pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Maka terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data dan triangulasi waktu (Helaluddin dan Wijaya, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyajian Hasil Penelitian

Peneliti mengumpulkan data secara langsung dari informan penelitian menggunakan metode wawancara, yang dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan yang sudah peneliti siapkan sebagai pedoman. Hasil wawancara dengan informan terkait objek yang dikaji dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut.

1. Perencanaan Strategi

Perencanaan pada dasarnya merupakan suatu proses untuk menetapkan di awal berbagai hasil akhir yang ingin dicapai organisasi di masa mendatang. Perencanaan sering disebut sebagai fungsi manajemen yang utama karena menentukan dasar untuk semua hal lainnya yang dilakukan para pimpinan ketika mengelola, memimpin, dan mengendalikan.

Perencanaan strategi adalah proses yang dilakukan suatu organisasi untuk menentukan strategi atau arahan, serta mengambil keputusan untuk mengalokasikan sumber dayanya untuk mencapai strategi. Perencanaan strategi adalah sebuah alat manajemen yang digunakan untuk mengelola kondisi saat ini untuk melakukan proyeksi kondisi pada masa depan.

Salah satu tanggung jawab pimpinan adalah memutuskan kemana ia menginginkan organisasinya berada dan bagaimana cara untuk sampai kesana. Pada beberapa organisasi, perencanaan merupakan proses informal. Pada organisasi lain, pemimpin mengikuti kerangka perencanaan yang terdefinisi dengan baik.

Ada empat alasan seorang pimpinan melakukan perencanaan. Pertama, perencanaan memberikan arah kepada pimpinan dan non pimpinan. Ketika pegawai mengetahui apa yang berusaha dicapai oleh organisasi atau unit kerja mereka dan apa yang harus mereka kontribusikan untuk mencapai tujuan itu, mereka dapat mengoordinasikan kegiatannya, saling bekerja sama, dan melakukan apa yang diperlukan untuk mencapai tujuan ini. Seperti yang dikatakan oleh Bapak H. Amri, S.Sos., M.Si. selaku Inspektur pada Inspektorat Kabupaten Sumbawa yang mengatakan bahwa:

“Pada dasarnya kita memberikan tugas kepada pegawai memang sesuai dengan tupoksinya masing-masing. Namun seiring dengan perkembangan zaman yang selalu berubah, maka para pegawai juga harus semakin mampu meningkatkan dalam berbagai hal, maka dari itu para pegawai sering diberi bimbingan, motivasi, dan di kontrol disetiap tugas yang diberikan”.

Hal ini juga dikuatkan dengan hasil wawancara Bapak Feri Rakhmat Joko Suparno, S.E., M.Ak. selaku kasubbag perencanaan yang mengatakan bahwa:

“Setiap tugas yang diberikan pimpinan kepada pegawai, pasti akan dikerjakan dengan baik sesuai dengan target yang telah ditentukan diawal kinerja, selain itu setiap para pegawai diberikan tugas oleh pimpinan, pimpinan pasti akan mengontrol setiap tugas yang diberikan sampai sejauh mana tugas itu mampu diselesaikan dan setiap ada kendala yang dihadapi pasti akan ada evaluasi untuk mencari jalan keluar dari permasalahan”.

Berdasarkan keterangan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan strategis yang dilakukan di Kantor Inspektorat Kabupaten Sumbawa adalah tahapan awal dari fungsi manajemen. Perencanaan strategis merupakan fungsi manajemen yang paling penting karena dalam perencanaan strategis disusun rencana kerja organisasi sehingga lebih terarah kepada tujuannya sesuai dengan visi dan misi organisasi. Perencanaan strategis dibuat untuk memandu bagaimana menjadi organisasi, apa yang dikerjakan organisasi, dan mengapa organisasi mengerjakannya.

2. Implementasi Strategi

Implementasi adalah tahap selanjutnya sesudah perencanaan strategi yang ditetapkan. Penerapan strategi memerlukan suatu keputusan dari pihak yang berwenang dalam mengambil keputusan untuk menetapkan tujuan tahunan, menyusun kebijakan, memotivasi pegawai, dan mengalokasikan sumber daya sehingga strategi yang dirumuskan dapat dilaksanakan.

Implementasi merupakan suatu tindakan atau juga bentuk aksi nyata dalam melaksanakan rencana yang sudah dirancang dengan matang. Dengan kata lain, implementasi ini hanya dapat dilakukan apabila sudah terdapat perencanaan serta juga bukan hanya sekedar tindakan semata. Secara sederhana implementasi bisa diartikan pelaksanaan atau penerapan.

Seperti yang dikatakan oleh Bapak H. Amri, S.Sos., M.Si. Inspektur pada Inspektorat Kabupaten Sumbawa yang mengatakan bahwa:

“Sudah melaksanakan perencanaan dengan matang dan sudah mengacu pada visi dan misi Inspektorat karena pada dasarnya kita harus sesuai dengan tupoksi PerBub”.

Hal tersebut dikuatkan oleh Bapak Sabram, ST. selaku Kassubag Umum dan administrasi yang mengatakan bahwa:

“Sudah sesuai dengan tupoksinya dan perencanaan sudah matang. Jika ada perubahan maka harus dipilih berdasarkan resikonya yang ada di Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) dan perubahan harus seminimal mungkin jadi jika ada perubahan tidak dilarang boleh dilakukan perubahan nanti selesai dilakukan manajemen kinerja ada evaluasi pembina”.

Hal tersebut juga dikuatkan dengan hasil wawancara Bapak Andi Purkasih, S.AP. selaku kasubbag evaluasi dan pelaporan yang mengatakan bahwa :

“Perencanaan yang terlaksana harus sesuai dengan dasarnya yang ada di Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) yang menjadi dasar melakukan penugasan dari 1 Januari – 1 Desember. Jika tidak dapat terlaksana ada mekanisme yang bisa direvisi, maka dari itu proses perencanaan diawal harus benar-benar matang karena prosedur-prosedurnya sudah jelas tahapannya jadi harapan hasilnya pasti sudah maksimal. Jika ada perubahan juga tidak ada masalah karena Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) yang kami gunakan berbasis resiko standar perencanaan pengawasan berbasis registrasi ringkasnya”.

Berdasarkan keterangan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa implementasi strategis yang dilakukan di Kantor Inspektorat Kabupaten Sumbawa merupakan proses dimana beberapa strategi dan kebijakan diubah menjadi tindakan melalui pengembangan program, anggaran dan prosedur. Secara sederhana, implementasi strategi mengacu pada proses mengubah rencana dan strategi yang sudah dirancang menjadi aksi dan tindakan nyata untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Seluruh program kerja yang dilaksanakan di Kantor Inspektorat Kabupaten Sumbawa harus sesuai dengan Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT). Walaupun implementasi biasanya baru dipertimbangkan setelah strategi dirumuskan, akan tetapi implementasi merupakan kunci suksesnya dari manajemen strategik.

3. Evaluasi Strategi

Kemudian yang terakhir setelah melakukan perencanaan serta bagaimana cara mengimplementasikan program yang dilakukan dilapangan melalui strategi yang sudah dilakukan, strategi terakhir adalah dengan mengadakan suatu evaluasi. Evaluasi merupakan suatu keharusan manakala suatu program atau kegiatan sudah diselesaikan. Melalui program atau kegiatan itulah bisa diketahui bagaimana efektifitas suatu program atau kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi. Bisa pula dilakukan penilaian aspek-aspek program atau kegiatan yang memerlukan penyempurnaan dan perbaikan. Untuk itu setiap program atau kegiatan yang telah dilaksanakan haruslah membutuhkan evaluasi sebagai penilaian hasil akhir.

Inspektorat Kabupaten Sumbawa selalu mengadakan evaluasi pada setiap program atau kegiatan-kegiatan yang telah mereka lakukan. Karena dengan melakukan suatu evaluasi program atau kegiatan tersebut dapat dinilai keberhasilannya. Inspektorat Kabupaten Sumbawa menilai suatu evaluasi sangatlah penting dilakukan bagi kegiatan terutama dalam hal peningkatan kinerja pegawai. Seperti yang dikatakan oleh Bapak H. Amri, S.Sos., M.Si. selaku Inspektur pada Inspektorat Kabupaten Sumbawa yang mengatakan bahwa:

“Evaluasi selalu diadakan dengan tujuan mengukur bagaimana tingkat kinerja pegawai ketika selesai melaksanakan tugas, serta evaluasi dilakukan untuk mencari pemecahan masalah yang dihadapi pegawai ketika melaksanakan tugas. Di samping itu evaluasi sebagai bahan koreksi juga untuk membangkitkan semangat pegawai untuk selalu bekerja lebih baik”.

Hal tersebut juga dikuatkan dengan hasil wawancara Bapak Andi Purkasih, S.AP. selaku Kassubag evaluasi dan pelaporan yang mengatakan bahwa:

“Evaluasi sering diadakan setiap tahun untuk mengukur sejauh mana tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, selain itu evaluasi juga sebagai salah satu alat untuk mencari jalan keluar terhadap permasalahan yang dihadapi pegawai ketika mengerjakan tugas yang diberikan”.

Hal tersebut juga dikuatkan dengan hasil wawancara bapak Feri Rakhmat Joko Suparno, S.E, M.Ak. selaku Kassubag perencanaan yang mengatakan bahwa:

“Dalam pelaksanaan evaluasi terdapat evaluasi pembinaan, penugasan, pengelolaan, SDM. Proses evaluasi tetap dipantau, dilaksanakan setiap tahun”.

Berdasarkan keterangan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa evaluasi strategis yang dilakukan di Kantor Inspektorat Kabupaten Sumbawa merupakan proses terakhir dari fungsi manajemen. Kegiatan evaluasi dilakukan satu kali dalam satu tahun yang bertujuan untuk menilai dan mencermati apakah strategi yang telah dirumuskan berjalan dengan baik atau tidak. Hal ini diperlukan agar bisa memenuhi prinsip bahwa strategi yang dirumuskan haruslah secara berkelanjutan atau terus menerus disesuaikan dengan perubahan-perubahan lingkungan internal maupun eksternal yang ada dilingkungan organisasi tersebut.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dtelah dilakukan, dapat diketahui bahwa manajemen strategi yang diterapkan di Inspektorat Kabupaten Sumbawa terdiri dari tiga tahapan, yaitu tahap perencanaan strategi, implementasi strategi dan evaluasi strategi.

1. Perencanaan Strategi

Berdasarkan hasil penelitian perencanaan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu instansi. Tanpa perencanaan diawal kita tidak tahu apa yang akan kita lakukan dan kerjakan, karena perencanaan merupakan tahapan awal dari segala apa yang akan kita kerjakan. Salah satu perencanaan strategi yang dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten Sumbawa adalah dengan melakukan perancangan kegiatan dengan sangat matang, agar saat melaksanakan kegiatan dapat berjalan dengan maksimal.

Perencanaan mengurangi ketidakpastian dengan mendorong para pimpinannya memandang ke depan, mengantisipasi perubahan, mempertimbangkan dampak perubahan, dan mengembangkan respons yang tepat. Meskipun perencanaan tidak

akan menghilangkan ketidakpastian, pimpinan akan tetap melakukan perencanaan hingga mereka dapat merespons secara efektif. Selain itu, perencanaan juga meminimalkan pemborosan dan kekosongan. Apabila aktivitas kerja dikoordinasikan sesuai rencana, ketidak efisienan akan menjadi jelas sehingga dapat diperbaiki atau dihilangkan.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rumusan perencanaan strategis di Kantor Inspektorat Kabupaten Sumbawa telah disusun dengan baik. Perencanaan strategis ini dibuat untuk memandu para pegawai dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal dan pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hal ini sesuai dengan pandangan Fuad (2021) yang menyatakan bahwa perencanaan strategis memegang peranan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena dapat memberikan arahan yang jelas mengenai tujuan apa yang akan dicapai serta bagaimana cara mencapainya. Selain itu, perencanaan strategis juga bertujuan untuk mengurangi ketidakpastian, karena dengan adanya perencanaan maka seorang manajer dapat melihat dan memperkirakan perubahan apa yang akan terjadi di masa depan serta mempersiapkan rencana untuk menghadapinya. Artinya, dengan adanya program kerja yang terencana, maka pekerjaan akan menjadi lebih terarah sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih efektif dan efisien.

2. Implementasi Strategi

Berdasarkan hasil penelitian implementasi strategi di Kantor Inspektorat Kabupaten Sumbawa pada dasarnya dalam membuat strategi menjadi operasional, yaitu suatu tahapan dimana organisasi sudah memiliki tujuan, perencanaan kebijakan, motivasi pegawai sehingga strategi yang telah terformulasi dapat dilaksanakan dalam bentuk tindakan. Dalam strategi implementasi ini juga termasuk pengembangan strategi, penciptaan struktur organisasi yang efektif, pengembangan dan pemanfaatan sistem informasi.

Perencanaan strategi yang dilakukan oleh Kantor Inspektorat Kabupaten Sumbawa adalah perencanaan yang terlaksana harus sesuai dengan Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) yang menjadi dasar dalam melakukan penugasan dari 1 Januari – 1 Desember. Jika tidak dapat terlaksana ada mekanisme yang bisa direvisi, maka dari itu proses perencanaan diawal harus benar-benar matang karena prosedur-prosedurnya sudah jelas tahapannya jadi harapan hasilnya pasti sudah maksimal. Jika ada perubahan juga tidak ada masalah karena Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) yang digunakan berbasis resiko standar perencanaan pengawasan berbasis registrasi ringkasnya.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa implementasi strategi di Kantor Inspektorat Kabupaten Sumbawa sudah terlaksana dengan baik. Implementasi strategi ini dilaksanakan untuk melihat kinerja para pegawai dalam melaksanakan rencana dan strategi yang sudah dirancang sebelumnya. Dasar bagi para pegawai dalam melaksanakan tugas adalah harus sesuai dengan Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) sehingga tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dapat dicapai dengan optimal.

Hal ini selaras dengan pandangan Imam Qori (2019) yang menyatakan bahwa implementasi strategi adalah proses dimana manajemen berusaha mewujudkan berbagai strategi dan kebijakannya dalam tindakan melalui pengembangan program-program, rancangan anggaran, dan prosedur. Implementasi strategi merupakan suatu langkah penerapan strategi yang telah melalui berbagai proses identifikasi berkenaan dengan faktor lingkungan eksternal dan faktor internal serta penyesuaian dengan

tujuan perusahaan atau lembaga dalam berbagai kebijakan intensif, dimana setiap divisi dan fungsional perusahaan atau lembaga berkolaborasi dan bekerjasama sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing.

3. Evaluasi Strategi

Berdasarkan hasil penelitian evaluasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah instansi. Evaluasi merupakan usaha untuk menilai dari pencapaian hasil yang telah direncanakan sebelumnya. Disamping sebagai bahan koreksi untuk membangkitkan kerja pegawai, evaluasi kinerja juga sebagai bahan untuk mencari pemecahan dari masalah yang dihadapi pegawai ketika mengerjakan suatu tugas.

Evaluasi strategi dilaksanakan 1 tahun sekali. Tujuannya untuk mengukur sejauh mana tingkat kinerja pegawai ketika selesai melaksanakan tugas, dan saling meriviuw hasil masing-masing team. Dalam pelaksanaan evaluasi oleh Inspektorat Kabupaten Sumbawa terdapat evaluasi pembinaan, penugasan, pengelolaan, SDM. Proses evaluasi tetap dipantau, tahun kemarin evaluasi tidak dilaksanakan setiap tahun dan sekarang sudah dilakukan setiap tahunnya.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa evaluasi strategi di Kantor Inspektorat Kabupaten Sumbawa sudah dilakukan dengan baik. Evaluasi strategi di Kantor Inspektorat Kabupaten Sumbawa dilaksanakan satu kali dalam satu tahun untuk mengukur sejauh mana peningkatan kinerja pegawai. Tujuan dilakukannya evaluasi strategi ini adalah untuk menilai apakah strategi yang telah dirumuskan dapat dilaksanakan oleh para pegawai dengan baik atau tidak. Hal ini diperlukan sebagai bahan koreksi untuk membangkitkan kerja pegawai, serta untuk mencari pemecahan dari masalah yang dihadapi pegawai ketika mengerjakan suatu tugas.

Hal ini sesuai dengan pandangan Aji, *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa evaluasi strategi adalah adalah tahap proses manajemen yang merupakan sebuah usaha sistematis dari manajemen untuk mencapai tujuan organisasi dengan membandingkan kinerja dengan rencana awal, Dengan adanya evaluasi dan pengendalian strategi dapat membantu manajemen dalam mengidentifikasi permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh organisasi dan melakukan langkah perbaikan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan tersebut. Dengan begitu perusahaan dapat beroperasi secara efektif, sumber daya digunakan secara efisien, dan tujuan atau sasaran perusahaan dapat tercapai secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan penyajian data dan pembahasan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan manajemen strategik pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sumbawa telah dilakukan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penerapan manajemen strategik pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sumbawa dilakukan dalam tiga tahapan, yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan strategi merupakan tahapan awal sebelum melaksanakan kegiatan yang bertujuan untuk merancang program kerja yang akan dilaksanakan agar dapat berjalan dengan maksimal.
2. Implementasi strategi sudah terlaksana dengan baik, terlaksananya kegiatan sudah sesuai dengan Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT).
3. Evaluasi strategi sudah dilakukan satu kali dalam satu tahun untuk mengukur sejauh mana peningkatan kinerja pegawai.

SARAN

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Inspektorat Kabupaten Sumbawa

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sesuai yang diharapkan sangat bergantung pada kinerja pegawai yang melaksanakannya. Oleh karena itu, Inspektorat Kabupaten Sumbawa diharapkan agar dapat lebih memperhatikan para pegawai, salah satunya dengan memberikan pelatihan dan motivasi agar kinerja yang dihasilkan dapat terus meningkat. Selain itu, kebijakan pemberian *reward* dan *punishment* perlu diterapkan agar para pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian selanjutnya, karena masih banyak aspek-aspek dan dimensi manajemen strategik yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Disarankan bagi peneliti lain yang memiliki minat untuk meneliti tentang kinerja pegawai agar menggunakan metode dan pada subjek yang berbeda sehingga diperoleh gambaran yang lebih luas mengenai kinerja pegawai serta upaya dalam meningkatkannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, G., Oktavia, I., Khoirani, M.A., & Zulkaidah, S. (2023). Analisis Evaluasi dan Pengendalian Manajemen dalam Mengukur Kinerja Perusahaan. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, Vol. 2(2): 225-230.
- Apriani, S., & Taufik, A.M. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Divisi Laundry di Rumah Sakit Immanuel Bandung. *Prosiding: Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi (FRIMA 2019)*: 890-898.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bungin, B. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya (Edisi 2 Cet. 9)*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi, Cet. Ke Enam*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Fuad (2021). Perencanaan Strategis dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *Jumanis Baja*, Vol. 2(2): 99-111.
- Helaluddin, & Wijaya, H. (2019). *Analisis Data Kualitatif: Sebuah Tinjauan Teori & Praktik*. Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray Makassar.
- Ismail, H.A. (2022). Pengaruh Pengembangan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, Vol. 7(3): 742-756.
- Kurniawan, H. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Taman Nasional Bukit Duabelas. *JIHHP: Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, Vol. 1(3): 320-343.
- Muzakki, & Ariyanto, S.Y. (2019). Manajemen Strategik Dalam Penilaian Kinerja. *Nur El-Islam*, Vol. 6(1): 171-182.
- Moleong, L.J. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif (Cet. 40)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Qori, I. (2019). Analisis Implementasi Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pondok Pesantren. *Management and Business Review*, Vol. 3(2): 83-94.
- Sabrina. R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UMSU Press.
- Sagay, M.I., Dotulong, L.O.H., & Lumintang, G.G. (2022). Comparative Analysis of Employee Performance ASN and THL at UPTD Region 1 Puprd Office of North Sulawesi Province. *Jurnal EMBA*, Vol. 10(2): 610-619.
- Setiawati, F. (2020). Strategy Management to Improve the Quality of Education. *Jurnal At-Tadbir: Media Hukum dan Pendidikan*, Vol. 30(1): 57-66.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarweni, V.W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Yudha, T.K., Wasesa, S., & Utari, D. (2019). Peranan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerja karayawandi PT. Bank Sumut Medan. *JRMB: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, Vol. 4(2): 101-106.