

**PENERAPAN MANAJEMEN KINERJA PADA
KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Gadis Ayu Zahrani¹, Ananda Mustika Indah², Arry Hastul M.W³, Satriadi⁴
arryhastulmartdiecawibowo@gmail.com indahanandamustika@gmail.com,
gldsay123@gmail.com satriadi@stie-pembangunan.ac.id
Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang

Abstrak

Penerapan manajemen kinerja pada instansi pemerintahan seperti dinas lingkungan hidup tanjungpinang tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan, akan tetapi juga untuk memastikan bahwa tujuan berkelanjutan, seperti pelestarian ekosistem dan lingkungan tercapai dengan baik. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dimana kelompok kami menggunakan data data berbentuk narasi, wawancara, ungkapan, cerita asli. dan data yang dapat kami ambil menggunakan teknik pengumpulan data wawancara mendalam. Penerapan manajemen kinerja yang di lakukan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan untuk meningkatkan kinerja pegawainya yaitu dengan membagikan poksi (Tugas pokok dan fungsi), tugas poksi ini bertujuan untuk mengatur dan memantau kinerja pegawai.

Kata Kunci: Manjemen, Kinerja, Organisasi

Abstract

The implementation of performance management in government agencies such as the Tanjung Pinang Environmental Service not only aims to increase productivity and service quality, but also to ensure that sustainable goals, such as preserving the ecosystem and the environment, are achieved properly. The research method used in this research is qualitative where our group uses data in the form of narratives, interviews, expressions, original stories. and data that we can collect using in-depth interview data collection techniques. The implementation of performance management carried out by the Environment and Forestry Service to improve the performance of its employees is by distributing poksi (main tasks and functions). The task of this poksi aims to regulate and monitor employee performance.

Keywords: Management, Performance, Organization

Pendahuluan

Dalam mengelola sebuah organisasi atau sebuah perusahaan, diperlukan tata kelola atau manajemen yang baik. Pengetahuan dasar manajemen harus dipahami dan diterapkan dengan baik oleh sebuah pemimpin organisasi sehingga akan membantu dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen yang baik adalah kunci keberhasilan sebuah organisasi atau instansi. Tujuan utama manajemen kinerja adalah untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dimana manajemen harus mampu mengkaitkan tugas dan karakteristik kemampuan karyawan dengan tujuan perusahaan.

Manajer di suatu organisasi memainkan peran penting dalam membantu organisasi mencapai tujuan dengan meningkatkan dan mempertahankan produktivitas karyawan yang tinggi. Efektifitas dan efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan mendukung kinerja organisasi untuk menghasilkan jasa yang mampu memenuhi harapan (Rudita, 2015)

Wibowo menyatakan bahwa manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan memberikan umpan balik baik dari manajer kepada karyawan maupun sebaliknya. (Damayanti et al., 2017)

Pada kenyataannya terdapat manajemen kinerja yang dapat berjalan dengan baik, namun tidak kurang pula yang mengalami kegagalan. Kegagalan menjalankan manajemen kinerja dapat berakibat timbulnya citra buruk organisasi. Oleh karena itu, seringkali timbul keraguan bagi organisasi terutama pemimpin dan karyawan atas pelaksanaan manajemen kinerja karena mengandung resiko kegagalan. Dengan demikian, diperlukan adanya suatu cara menjalankan manajemen kinerja yang rasional, mudah dipahami, dan mudah dijalankan

Kinerja sumber daya dapat diukur dengan system manajemen kinerja. System manajemen kinerja merupakan proses berkelanjutan yang terdiri dari identifikasi, pengukuran, pengembangan kinerja dalam organisasi dengan menghubungkan kinerja dan tujuan masing-masing (Rasyada & Idawati, 2021)

Menurut Armstrong sebuah proses yang terus-menerus dan fleksibel yang melibatkan pemimpin dan jajarannya dalam menetapkan langkah-langkah memaksimalkan kinerja baik bersama-sama maupun individu untuk mencapai hasil yang diperlukan, dengan didasarkan pada prinsip (Rudita, 2015)

Sasaran utama sistem manajemen kinerja adalah mengoptimalkan kinerja karyawan dimana manajemen harus mampu mengkaitkan tugas-tugas dan karakteristik kemampuan karyawan dengan tujuan strategik perusahaan. Sehingga system manajemen kinerja dikembangkan dengan pendekatan berbasis kompetensi (Hidayati et al., 2014)

Perencanaan manajemen kinerja adalah titik awal dari sebuah siklus manajemen kinerja. Dasar untuk melakukan perencanaan kinerja adalah perencanaan strategis organisasi. Perencanaan kinerja mendesign kegiatan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi untuk melakukan kegiatan tersebut, bagaimana menyediakan sumber daya yang diperlukan dan kapan harus dilakukan sehingga tujuan dapat dicapai seperti yang diharapkan

Sebelum perencanaan dilakukan, sebuah rencana komunikasi harus dilakukan, sehingga dapat diterima oleh system. Bagian dari rencana komunikasi itu mencakup tentang penjelasan tentang proses banding.

Qi dan Mensah menyatakan bahwa kinerja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja organisasi pemerintahan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakatnya secara lebih efisien dan efektif (Surianti & Dalimunthe, 2017)

Pada zaman modern ini, manajemen kinerja telah menjadi aspek yang sangat penting dalam berbagai organisasi seperti instansi pemerintahan. Salah satu instansi yang memiliki peran penting dalam keberlanjutan yaitu Dinas Lingkungan Hidup kepulauan riau. Instansi ini memiliki tanggung jawab yang besar untuk mencapai sumberdaya alam di wilayah tanjungpinang, dan memastikan bahwa prosedur lingkungan sudah terlaksana dengan baik.

Penerapan manajemen kinerja pada instansi pemerintahan seperti dinas lingkungan provinsi kepulauan riau tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan akan tetapi juga untuk memastikan bahwa tujuan berkelanjutan, seperti pelestarian ekosistem dan lingkungan tercapai dengan baik. Hal ini melibatkan pengukuran kinerja, penilaian, pengembangan kompetensi, serta pengelolaan sumber daya manusia yang juga harus efisien.

A. Rumusan Masalah

Pada jurnal ini akan membahas tentang bagaimana penerapan manajemen kinerja pada dinas lingkungan hidup provinsi kepulauan riau, dan bagaimana manajemen kinerja dapat membantu meningkatkan efisiensi, akuntabilitas dan dampak positif dalam menjaga keberlanjutan lingkungan hidup diwilayah provinsi kepulauan riau. Selain itu, jurnal ini akan membahas tantangan yang dihadapi dan cara menghadapi tantangan tersebut.

B. Tujuan Penelitian

Peneliti berharap jurnal ini dapat berpotensi memberikan dampak positif pada instansi Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan diharapkan jurnal dapat memberikan rekomendasi untuk pengembangan kompetensi dan pelatihan terhadap pegawai dinas lingkungan hidup kota tanjungpinang. Sehingga dapat meningkatkan tingkat kompetensi pegawai agar baik menjalankan tugas mereka dalam melaksanakan program lingkungan

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen

Manajemen adalah proses dinamis dari tindakan atau seni merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan mengendalikan yang menggerakkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut brantas menyatakan bahwa manajemen penting untuk semua kegiatan gerakan yang berhasil dari suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut G.R Terry manajemen adalah usaha untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan dengan menggunakan kegiatan orang lain. Faktor modal penggunaan teknologi sangat diperlukan untuk perkembangan dan pertumbuhan organisasi. Tetapi juga factor keterampilan dan keahlian manusia bahkan lebih penting karena tidak ada organisasi dalam mengejar tujuannya dapat bertahan lama tanpa manajer yang baik. Orang-orang ini merencanakan, mengatur, dan mengontrol pelaksanaannya (Satriadi, S.AP. M.Sc, Dr. Alex Zami, S.E., M.M, Evita Sandra S.Pd.Ek, M.M, Fattahudin, S.Pd., 2022)

2. Kinerja

Menurut Sutrisno, kinerja mencakup aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan teamwork dalam sebuah organisasi. Kinerja memiliki hubungan yang kuat dengan tujuan organisasi (Armstrong dan Baron). Proses kinerja karyawan dapat terhambat dengan beberapa factor ekstrinsik, salah satunya ialah beban kerja. Dimana, karyawan berkontribusi lebih sehinggann tanggungjawab yang diberikan tidak dapat diselesaikan pada waktunya. Berdasarkan hasil dari penelitian Anggit Astianto berjudul Ilmu & Riset Manajemen Vol.3 No.7 tahun 2014 menyampaikan bahwa secara

simultan stress kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Prof Dr. Wibowo, S.E., 2014). Lebih jauh Indra Bastian Menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi, organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi

3. Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja merupakan suatu system yang sifatnya berkelanjutan. Manajemen kinerja berubah sesuai dengan perkembangan lingkungan, perubahan tujuan dan sasaran organisasi perlu berkembang dan peningkatan untuk mencapai keunggulan (Mira, 2021). Manajemen kinerja adalah suatu proses dimana seorang manajer dan karyawannya bekerjasama untuk merencanakan, meninjau, tujuan atau sasaran kerja karyawannya agar dapat memberikan kontribusi secara keseluruhan kepada organisasi (Surya Atmaja et al., 2023). Manajemen kinerja di definisikan oleh Bacal yaitu sebagai proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan atasan langsungnya. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang dilakukan. Manajemen kinerja adalah sebuah konsep proses yang berkesinambungan dalam mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan, kinerja individu atau tim dan penyesuaian kinerja tersebut dengan tujuan strategis organisasi (Jayakrishnan et al., 2018). Manajemen kinerja mengacu pada beragam aktivitas ikatan kebijakan, prosedur, dan intervensi yang dirancang untuk membantu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Denisi & Murphy, 2017).

4. Perencanaan kinerja

Perencanaan kinerja merupakan bagian terpenting dalam manajemen kinerja. Perencanaan melihat masa depan untuk memaksimalkan kinerja yang lalu. Perencanaan kinerja merupakan proses dimana pekerja dan manajer bekerja bersama merencanakan apa yang harus dilakukan pekerja dalam setahun mendatang, mendefinisikan bagaimana kinerja harus diukur, mengidentifikasi dan merencanakan mengatasi hambatan dan mendapatkan saling pengertian tentang pekerjaan (Lutwama et al., 2013).

Tujuan proses perencanaan kinerja paling baik di wujudkan dalam bentuk outcomes atau manfaat. Sebagai kesimpulan proses perencanaan kinerja diharapkan tugas pekerjaan dan sasaran pekerja akan sejalan tujuan perusahaan atau instansi. Manajer dan pekerja akan menyetujui tugas pekerjaan utama pekerja, bagaimana keberhasilan di ukur, mana tugas pekerjaan yang di anggap paling penting atau kurang penting dan tingkat kewenangan yang dimiliki pekerja dalam hubungannya dengan (Jayakrishnan et al., 2018).

Dalam perencanaan kinerja, kita harus meninjau ulang rencana organisasi dan menentukan pekerjaan apa yang harus dilakukan dan bagaimana masing-masing pekerja terlibat dalam rencana tersebut. Dan setiap pekerja harus memahami peran atas kinerja yang dikerjakan manajemen kinerja sangat penting bagi atasan karena itu bias berdampak pada sebuah organisasi (Brown et al., 2019)

Sebelum melakukan perencanaan kinerja, terlebih dahulu harus ditetapkan apa yang menjadi tujuan dan sasaran organisasi pada berbagai tingkatan. Tujuan dan sasaran pada tingkat organisasi akan memiliki lingkup yang lebih luas daripada tingkat bisnis, departmen, maupun sebuah divisi. Namun diantaranya terdapat benang merah yang menghubungkannya (Mutum, 2015).

5. Tujuan Manajemen Kinerja

Michael Armstrong mengatakan tujuan menyeluruh manajemen kinerja adalah untuk menumbuhkan suatu budaya dimana individu dan kelompok bertanggung jawab atas kelanjutan dalam peningkatan keterampilan dan kontribusi mereka sendiri. Adapun tujuan manajemen kinerja, Michael Armstrong mengatakan bahwa tujuan spesifik manajemen kinerja untuk:

- a. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi
- b. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja
- c. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan
- d. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka, meningkatkan. Kepuasan kerja mereka dan mencapai potensi penuh mereka bagi keuntungan mereka sendiri dan organisasi secara keseluruhan
- e. Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun
- f. Memberikan suatu kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran sebagaimana diekspresikan dalam target dan standar kinerja sehingga pengertian bersama tentang sasaran dan peran yang harus dimainkan manajer dan individu dalam mencapai sasaran tersebut meningkat
- g. Memusatkan perhatian pada atribut dan kompetensi yang diperlukan agar bisa dilaksanakan secara efektif dan apa yang seharusnya dilakukan untuk mengembangkan atribut dan kompetensi tersebut
- h. Menunjukkan pada setiap orang bahwa organisasi menilai mereka sebagai individu
- i. Memberikan kesempatan individu untuk mengungkapkan aspirasi dan perhatian mereka sebagai individu
- j. Membantu memberikan wewenang kepada orang memberikan orang lebih banyak ruang lingkup untuk bertanggung jawab atas pekerjaan dan melaksanakan control atas pekerjaan itu (Drs. Daryanto, Bambang Suryanto, 2022)

6. Sistem Manajemen kinerja

Dharma mengemukakan bahwa system manajemen kinerja adalah proses peintegrasian yang mencampurkan berbagai kegiatan manajemen sumber daya manusia dengan sasaran organisasi (Hidayati et al., 2014). Dengan manajemen kinerja kita dapat mengatasi tuntutan berbagai masalah. Ini memberikan panduan, dukungan, dan umpan baik yang jelas dengan terus datang kembali pada tujuan kinerja (Surianti & Dalimunthe, 2017). Tujuan penerapan system manajemen kinerja antara lain adalah

- a. Mengelola pencapaian target perusahaan (target perusahaan/unit kerja/individu) yang telah diterapkan
- b. Mengembangkan kompetensi karyawan agar sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan sehingga karyawan mampu melaksanakan tugas secara optimal
- c. Menilai kinerja karyawan

7. Kompensasi

Kompensasi adalah bentuk apresiasi terhadap hasil kerja seorang karyawan. Yang dimana kompensasi atau gaji adalah bentuk kebutuhan primer dan memotivasi karyawan. Gaji ditentukan dengan menghitung biaya produksi, biaya marketing, biaya periklanan, pembangunan, dan lain sebagainya. Apabila tidak adanya keseimbangan terhadap nominal gaji yang diberikan, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam perkrutan tenaga kerja dan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan tetap. Selain dari ketidakseimbangan nominal gaji yang diberikan,

keterlambatan pembayaran upah karyawan berdampak pada kegiatan organisasi. (Tara Chairunnisya et al., 2022)

8. Produktivitas

Menurut Sinungan produktivitas kerja merupakan jumlah output yang dihasilkan seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan yakni meliputi kegiatan yang efektif dalam mencapai hasil yang bersumber dari input dan menggunakan bahan yang efisien. Menurut Yusuf produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja persatuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumberdaya yang digunakan (Anggraeni et al., 2021)

9. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan factor yang mendukung kesuksesan manajemen kinerja. Meskipun penilaian manajemen kinerja hanyalah salah satu unsur dari manajemen kinerja, system tersebut paling penting karena mencerminkan secara langsung rencana strategis perusahaan. (Rasyada & Idawati, 2021). Hal ini sesuai dengan pernyataan Desseleer tentang pengertian manajemen kinerja bahwa manajemen kinerja merupakan proses mengonsolidasi penetapan tujuan, penilaian dan pengembangan kinerja kedalam suatu system tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan (Damayanti et al., 2017). Penilaian kinerja memberikan beberapa manfaat diantaranya memberikan pemahaman mengenai besar kecilnya hal tersebut digunakan untuk menilai manajemen kinerja, memberikan arahan untuk mencapai target kinerja, hingga memantau dan mengevaluasi pencapaian kinerja, sebagai pemberian reward dan punishment, sebagai saran komunikasi antara bawahan dan atasan, membantu mengidentifikasi apakah kepuasan terpenuhi, membantu kegiatan instansi pemerintahan, serta memastikan keputusan dibuat obyektif (Lutwama et al., 2013).

10. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja atau penilaian prestasi karyawan yang dikemukakan Mangkunegara adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Sihombing, 2021). Evaluasi kinerja merupakan bentuk penilaian dan peninjauan yang dilakukan secara bertahap terhadap karyawan di sebuah organisasi. Umumnya penilaian dilakukan setiap tahun atau pada periode-periode tertentu secara regular. Salah satu manfaat evaluasi kinerja bagi perusahaan adalah untuk mengukur keberhasilan karyawan dalam bekerja (Pangestu et al., 2023). Informasi yang didapatkan dari evaluasi kinerja ini nantinya dapat membantu dalam pengambilan keputusan terkait kenaikan gaji, promosi, dan pemutusan hubungan kerja

Beberapa instansi memiliki system evaluasi kinerja tersendiri bagi karyawannya. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala dan teratur dapat membantu meningkatkan para karyawan kembali terkait harapan dan tuntutan perusahaan kepada mereka. Pada umumnya yang melakukan evaluasi kinerja adalah seorang manajer, dan nantinya manajer akan menilai kinerja karyawan, loyalitas, kejujuran, kepemimpinan, teamwork, dedikasi dan juga partisipasi karyawan di dalam perusahaan

Banyak manfaat dari penilaian kinerja bagi organisasi, diantaranya adalah

- a. Dapat meningkatkan komunikasi antar karyawan dan atasannya
- b. Dapat meningkatkan kepuasan dan retensi kinerja dan profitabilitas
- c. Dapat meningkatkan kinerja dan profitabilitas
- d. Dapat mengidentifikasi kandidat untuk promosi
- e. Dapat memberikan bantuan bagi karyawan yang membutuhkan pelatihan

f. Dapat meningkatkan kebudayaan perusahaan

Metode

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penilaian yang dilakukan secara menyeluruh terhadap suatu objek. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang memberikan gambaran tentang suatu fenomena atau keadaan yang terjadi (Prof. Dr. Sugiyono, 2016). Fenomena dalam penelitian kualitatif bersifat holistic atau menyeluruh. Sehingga data yang ditemukan tidak dapat dipisahkan. Penelitian tersebut dilakukan pada tanggal 03 Oktober 2023. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini berbentuk kualitatif. Dimana kelompok kami menggunakan data data berbentuk narasi, wawancara, ungkapan, cerita asli. dan data yang dapat kami ambil menggunakan teknik pengumpulan data wawancara mendalam

2. Populasi

Populasi yang didapatkan pada penelitian ini adalah 187 staf yang terdiri dari staf PNS, staf PTT, dan staf THL

3. Sampel

Sampel yang didapatkan dalam jurnal ini adalah seorang staf umum kepegawaian yang bernama bapak Ambar Tio

4. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yaitu dimana penelitian melakukan kegiatan wawancara pada dinas yang dipilih. lokasi penelitian dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan. kompleks pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau. Gedung Sultan Mahmud Riau Syah.

5. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah penerapan manajemen kinerja pada pegawai serta staf honorer pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Kepulauan Riau

6. Sumber Data

sumber primer yaitu sumber data yang didapatkan atau diperoleh melalui wawancara di lokasi penelitian berasal dari sumber pertama. Wawancara diambil secara langsung dari bapak Ambar Tio, selaku staff umum kepegawaian pada dinas tersebut.

7. Teknik Pengumpulan Data

Pada penulisan artikel ini digunakan teknik pengumpulan data secara wawancara dengan melakukan Tanya jawab secara langsung kepada informan agar permasalahan lebih fokus pada permasalahan yang ingin diteliti.

Hasil dan Pembahasan

Dinas lingkungan hidup dan kehutanan merupakan sebuah instansi pemerintahan daerah yang bergerak dalam bidang kebersihan dan pelayanan kepada masyarakat kepada masyarakat, berdasarkan hasil wawancara Bapak Tio selaku staff bidang umum kepegawaian di instansi

pemerintahan dinas lingkungan hidup saat ini seluruh staff di dinas tersebut masih mengikuti ketentuan dan aturan yang berlaku dari kepala daerah.

Penerapan manajemen kinerja yang yang di lakukan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan untuk meningkatkan kinerja pegawainya yaitu dengan membagikan poksi (Tugas pokok dan fungsi). Dinas lingkungan hidup dan kehutanan mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis dibidang lingkungan hidup dan kehutanan serta melaksanakan kebijakan teknis dibidang lingkungan hidup dan kehutanan serta melaksanakan tugas dekonsentrasi dan pambantuan sesuai dengan lingkup tugas nya. Adapun tugas poksi yang diberikan antara lain adalah :

1. Melaksanakan kegiatan kesekretariatan yang meliputi perencanaan serta evaluasi, keuangan, umum dan kepegawaian
2. Penyusunan perencanaan dan program di bidang lingkungan hidup dan kehutanan
3. Merumuskan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi serta pembinaan teknis di bidang pengendalian, pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup
4. Merumuskan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi, serta pembinaan teknis dibidang pengelolaan sampah, limbah B3 dan kajian dampak lingkungan
5. Merumuskan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi, serta pembinaan teknis dibidang konservasi, pemeberdayaan masyarakat dan penegakan hokum lingkungan hidup dan kehutanan
6. Merumuskan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi, serta pembinaan teknis dibidang tata kelola kehutanan dan pemanfaatan hasil hutan
7. Pengkoordinasian kebijakan teknis dengan instansi terkait
8. Melaksanakan tugas kedinasan yang diberikan oleh gubernur

Untuk mengembangkan kinerja pegawai, kantor tersebut mengikuti diklat, pelaksanaan diklat tersebut bisa melalui daring dan luring. Diklat daring ini biasanya di lakukan oleh kantor pada awal tahun, sementara untuk diklat luring tidak ada ketentuan kapan dilaksanakannya, diklat tersebut berfungsi untuk mengasah dan meningkatkan serta wawasan seorang staff yang ada di lingkungan kantor.

Pelaksanaan kinerja pegawai dinas lingkungan hidup dan kehutanan berdasarkan asas Manajemen POAC:

a. Planing

Pada dinas lingkungan hidup dan kehutanan ini untuk penerapan system manajemen kinerjanya sudah berpandu pada visi dan misi yang ada di pemerintah provinsi kepulauan riau. Adapun visi dan misi tidak boleh melenceng dari aturan yang telah di atur oleh gubernur provinsi kepulauan riau.

b. Organising

Organizing adalah proses penyusunan struktur organisasi agar sesuai dengan tujuan organisasi sumber daya yang telah dimilikinya, serta lingkungan yang melingkup pada dinas ini. pengorganisasian pada dinas ini terdiri dari 4 bidang dan 1 sekretariat. keempat bidang ini tidak bisa bekerja sendiri, harus tetap bekerja sama dan di bawah pimpinan kepala dinas. di bagian secretariat ini sendiri adalah bidang yang bertanggung jawab tentang urusan kepegawaian dan segala administrasi pada dinas ini.

c. Pelaksanaan

Dalam pelaksanaan system manajemen kinerja ini berpanutan pada peraturan daerah provinsi kepulauan riau nomor 4 Tahun 2011 aturan ini merupakan dasar panutan dinas lingkungan hidup dan kehutanan dalam bekerja.

d. Pengawasan

Jika pelaksanaan sudah bagus atau harus melakukan perbaikan maka dilakukan proses pengawasan. pengawasan ini bersifat internal atau eksternal. pada pengawasan internal di lakukan rapat para pegawai serta staff, sedangkan eksternal biasanya di lakukan peninjauan serta sidak dan pada hasil peninjauan ini tentu ada reward bagi pegawai yang bekerja dengan bagus berupa piagam penghargaan, naik pangkat, dll.

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat di tarik dari jurnal ini adalah dengan kinerja yang bagus dan optimal, maka semua kegiatan dan planning yang ada di dinas lingkungan hidup dan kehutanan ini berjalan dengan prosedur, visi dan misi di yang sebelumnya telah di tentukan. dengan berupaya dan mencari solusi dari masalah masalah yang di hadapi di dinas ini, serta melakukan pengembangan-pengembangan pada dinas ini, artinya secara bertahap ingin memajukan dan ingin memperbaiki system system yang kurang baik dan kedepannya harus di benahi dalam bentuk individu ataupun tim sebagai wujud langkah nyata dalam mencapai tujuan yang di harapkan.

SARAN

Saran untuk dinas lingkungan hidup dan kehutanan provinsi kepulauan riau adalah :

- a. Menyusun rencana kerja tahunan yang lebih efektif, agar rencana kerja bias lebih konkret untuk mencapai sebuah target. Rencana ini harus melibatkan seluruh karyawan yang berada pada dinas lingkungan hidup dan kehutanan provinsi kepulauan riau
- b. Dinas lingkungan hidup dan kehutanan provinsi kepulauan riau harus melaksanakan evaluasi kinerja secara berkala agar bisa menjadi kesempatan untuk memberikan umpan balik dalam mencapai sebuah tujuan.

Daftar Referensi

- Anggraeni, A. N., Cikusin, Y., & Hayat, H. (2021). Pengaruh Penerapan Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Mediasosian : Jurnal Ilmu Sosial Dan Administrasi Negara*, 5(1), 29. <https://doi.org/10.30737/mediasosian.v5i1.1551>
- Brown, T. C., O'Kane, P., Mazumdar, B., & McCracken, M. (2019). Performance Management: A Scoping Review of the Literature and an Agenda for Future Research. *Human Resource Development Review*, 18(1), 47-82. <https://doi.org/10.1177/1534484318798533>
- Damayanti, K., Mappamiring, M., & Karim, M. (2017). Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Di Bandara Udara Laga Ligo Bua Kabupaten Luwu. *Kolaborasi : Jurnal Administrasi Publik*, 3(2), 228. <https://doi.org/10.26618/kjap.v3i2.904>
- Denisi, A. S., & Murphy, K. R. (2017). Supplemental Material for Performance Appraisal and Performance Management: 100 Years of Progress? *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 421-433. <https://doi.org/10.1037/apl0000085.supp>
- Drs. Daryanto, Bambang Suryanto, P. D. (2022). *MANAJEMEN PENILAIAN KARYAWAN (EDISI REVISI)* (EDISI REVI).
- Hidayati, I., Astuti, E., & Iqbal, M. (2014). ANALISIS PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KINERJA BERBASIS KOMPETENSI (Studi Pada PT Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(1), 84575. <https://www.neliti.com/publications/84575/analisis-penerapan-sistem-manajemen-kinerja-berbasis-kompetensi-studi-pada-pt-pe>
- Jayakrishnan, M., Mohamad, A. K., Azmi, F. R., & Abdullah, A. (2018). Implementation of business

- intelligence framework for Malaysian halal food manufacturing industry towards initiate strategic financial performance management. *Management Science Letters*, 8(10), 1059–1076. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.7.007>
- Lutwama, G. W., Roos, J. H., & Dolamo, B. L. (2013). Assessing the implementation of performance management of health care workers in Uganda. *BMC Health Services Research*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/1472-6963-13-355>
- Mira. (2021). Penerapan Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *INews.Id*, 1(3), 408–416.
- Mutum, B. N. D. S. (2015). 기사 (Article) 와 안내문 (Information) [. *The Eletronic Library*, 34(1), 1–5.
- Pangestu, D., Nopianti, R., & Satriadi. (2023). Penerapan Manajemen Kinerja Pada Umkm Sinya Stuff Kota Tanjungpinang. *Prosiding Seminar Nasional Hukum, Bisnis, Sains Dan Teknologi*, 3(1), 256–264.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2016). *METODE PENELITIAN Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Prof Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2014). *MANAJEMEN KINERJA* (Edisi 5). PT Raja Grafindo Persada.
- Rasyada, A., & Idawati, D. (2021). Analisis Penerapan Sistem Manajemen Kinerja di PT AAA. *Journal of Management and Business Review*, 18(2), 18–40. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i2.269>
- Rudita, L. (2015). Manajemen Kinerja : Kinerja Performance Management : Leadership , Organization Values , and Reward-Punishment Based on. *Manajemen Kinerja: Kepemimpinan, Nilai Organisasi, Dan Reward-Punishment Berbasis Kinerja*, 25–39.
- Satriadi, S.AP. M.Sc, Dr. Alex Zami, S.E., M.M, Evita Sandra S.Pd.Ek, M.M, Fattahudin, S.Pd., M. S. (2022). *PENGANTAR MANAJEMEN* (M. Suardi (ed.)). CV AZKA PUSTAKA.
- Sihombing, J. (2021). Analisis Penerapan Manajemen Kinerja Terhadap Evaluasi Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis*, Vol. 1(No 2), 287–297.
- Surianti, M., & Dalimunthe, A. R. (2017). the Implementation of Performance Based Budgeting in Public Sector (Indonesia Case: a Literature Review). *International Journal of Developing and Emerging Economies*, 5(2), 52–67. www.transparency.org
- Surya Atmaja, D., Fachrurazi, F., Abdullah, A., Fauziah, F., Nur Zaroni, A., & Yusuf, M. (2023). Actualization of Performance Management Models for the Development of Human Resources Quality, Economic Potential, and Financial Governance Policy in Indonesia Ministry of Education. *Multicultural Education*, 9(1), 1–15.
- Tara Chairunnisya, Tri Ayu Cahyani Putri, Hery Setiawan, & Jefri Akbar. (2022). Penerapan Manajemen Kinerja Dalam Sumber Daya Manusia Pada Umkm Cafe Uncle Jack. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 45–57. <https://doi.org/10.59024/semnas.v1i1.5>