

EVALUASI PENERAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) DALAM MENDUKUNG AKUNTABILITAS KINERJA PADA KANTOR PENCARIAN DAN PERTOLONGAN MAKASSAR

Evaluation of the Implementation of Key Performance Indicators (KPIs) in Supporting Accountability at the Makassar Search and Rescue Office

Nama Penulis ✉

Juniarti Firda Sa'ti Pabara^{1*}, Mulyadi Hamid², Mujahid³

¹⁻²⁻³Fakultas Pascasarjana, Universitas Fajar.

*Email: juniartifirda@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Analisis Evaluasi Penerapan Indikator Kinerja Utama (IKU) Dalam Mendukung Akuntabilitas Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan Makassar. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi. Sumber data utama diperoleh dari hasil wawancara serta observasi berperan aktif. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan metode induktif, yang bertujuan menilai fakta-fakta empiris dan mencocokkannya dengan landasan teori yang relevan. Pendekatan induktif dilakukan dengan cara menyampaikan serta menggambarkan fakta-fakta konkrit yang ditemukan selama penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan IKU telah dilaksanakan secara sistematis mulai dari perencanaan, penyusunan indikator, penetapan target, pelaksanaan, monitoring, evaluasi, hingga pelaporan kinerja yang mengacu pada Rencana Strategis (Renstra) BASARNAS dan Perjanjian Kinerja. Faktor pendukung penerapan IKU meliputi komitmen pimpinan, kompetensi sumber daya manusia, koordinasi, SOP, teknologi informasi, serta sarana dan prasarana. Adapun faktor penghambat meliputi luas wilayah kerja, kondisi geografis dan cuaca, medan operasi, keterlambatan penyampaian data, serta proses verifikasi data. Strategi penerapan IKU dilakukan melalui penyelarasan indikator dengan sasaran strategis organisasi, penguatan koordinasi, pemanfaatan teknologi informasi, peningkatan kompetensi pegawai, serta monitoring dan evaluasi secara berkelanjutan guna meningkatkan akuntabilitas dan kualitas pelayanan pencarian dan pertolongan.

Kata Kunci: Indikator Kinerja Utama (IKU), Kinerja Organisasi, Manajemen Kinerja, Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar, BASARNAS.

Abstract

This study aims to analyze the evaluation of the implementation of Key Performance Indicators (KPIs) in supporting accountability at the Makassar Search and Rescue Office. This research was conducted at the Makassar Search and Rescue Office using a qualitative research approach. Data were collected

through observation, interviews, and documentation. The primary data were obtained from interviews and participatory observations. The data were analyzed using an inductive method, which aims to examine empirical facts and relate them to relevant theoretical foundations. The inductive approach was carried out by describing and interpreting the concrete findings obtained during the research process. The results show that the implementation of KPIs has been carried out systematically, starting from planning, indicator formulation, target setting, implementation, monitoring, evaluation, and performance reporting, referring to the Strategic Plan (Renstra) of the National Search and Rescue Agency (BASARNAS) and the Performance Agreement. The supporting factors include leadership commitment, human resource competence, coordination, Standard Operating Procedures (SOPs), information technology, and the availability of facilities and infrastructure. Meanwhile, the inhibiting factors include the extensive operational coverage area, geographical and weather conditions, difficult operational terrain, delays in data submission, and the time required for data verification. The strategy for implementing KPIs is carried out through aligning indicators with the organization's strategic objectives, strengthening coordination, utilizing information technology, improving employee competence, and conducting continuous monitoring and evaluation to enhance accountability and the quality of search and rescue services.

Keywords: *Key Performance Indicators (KPIs), Organizational Performance, Performance Management, Makassar Search and Rescue Office, BASARNAS.*

PENDAHULUAN

Organisasi sektor publik menuntut penggunaan ukuran kinerja yang jelas untuk memastikan bahwa setiap program, kegiatan, dan layanan yang diberikan kepada masyarakat benar-benar selaras dengan tujuan strategis serta menghasilkan dampak yang terukur. Dalam kerangka manajemen publik modern, Key Performance Indicators (KPI) atau Indikator Kinerja Utama (IKU) dipahami sebagai ukuran kuantitatif yang digunakan untuk menilai tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran strategis, sekaligus memfasilitasi pelaporan kinerja terhadap target yang telah ditetapkan. Konsep IKU dalam praktiknya bersifat multidimensi karena organisasi publik menjalankan fungsi yang kompleks. Oleh karena itu, perumusan indikator tidak hanya berfokus pada aspek keuangan semata, melainkan mencakup dimensi operasional, sumber daya manusia, keselamatan, mutu layanan, hingga capaian dampak pada masyarakat (Nabovati et al., 2023; Abdullah et al., 2022; Amos et al., 2020). Pada sektor yang menekankan aspek keberlanjutan, IKU bahkan dikembangkan untuk mengukur keterkaitan antara dimensi ekonomi, sosial, dan lingkungan secara terpadu (Caselles & Guevara, 2024; Lam, 2020). Dalam organisasi publik, perumusan IKU yang tepat bertindak sebagai instrumen pengarah tindakan, alat pengendalian manajerial, sekaligus rujukan evaluasi kinerja. IKU menghubungkan visi dan misi strategis dengan tindakan operasional harian sehingga penyimpangan dapat segera diidentifikasi dan ditindaklanjuti (Burnama & Ali, 2025; Eranov & Nuraliev, 2021). Selain itu, IKU menjalankan fungsi akuntabilitas dengan menyediakan kerangka penilaian yang relatif objektif bagi pegawai dan unit kerja, mendorong transparansi, serta memperkuat pertanggungjawaban birokrasi kepada pemangku kepentingan (Atikno et al., 2021; Buics & Süle, 2020).

Penerapan IKU di sektor publik kian relevan seiring meningkatnya tuntutan pengelolaan berbasis bukti (evidence-based management) melalui penyediaan data kinerja yang konsisten dan dapat dipercaya. Pengelolaan ini berbasis bukti

memungkinkan organisasi mengidentifikasi kesenjangan layanan (service gap) dan mengoptimalkan alokasi sumber daya (Ghorbany et al., 2022; Oliveira et al., 2025). Dengan demikian, keberadaan IKU bukan sekadar pemenuhan kewajiban administratif, melainkan bagian dari mekanisme tata kelola yang memengaruhi keputusan manajerial, mutu layanan, dan legitimasi publik. Pengelompokan indikator disesuaikan dengan karakter layanan dan mandat lembaga. Indikator keuangan digunakan untuk menilai kepatuhan anggaran, efisiensi biaya, dan kesehatan fiskal (Abdullah et al., 2022; Aspridis, 2022). Indikator operasional mengevaluasi efektivitas proses internal, standar pelayanan, waktu respons, dan kualitas output (Buics & Süle, 2020, 2021). Indikator keselamatan dan mutu bertindak sebagai instrumen krusial pada organisasi berisiko tinggi (Nabovati et al., 2023; Amos et al., 2020), sedangkan indikator lingkungan berfokus pada mitigasi dampak ekologis (Geißler & Köppel, 2023; Caselles & Guevara, 2024). Adapun indikator sosial-komunitas menilai kepuasan masyarakat dan efektivitas kolaborasi lintas aktor (Ghorbany et al., 2022; Burnama & Ali, 2025). Meskipun demikian, organisasi publik kerap berhadapan dengan kompleksitas pengukuran, seperti risiko penyederhanaan indikator secara berlebihan yang dapat menyesatkan interpretasi kinerja (Atikno et al., 2021; Al-Shamayleh et al., 2024) serta keterbatasan mutu dan tata kelola data (Oliveira et al., 2025; Ma et al., 2024). Oleh sebab itu, evaluasi penerapan IKU tidak sekadar menilai ketersediaan indikator, melainkan menguji kecukupan desain, kesesuaian mandat, dan kesiapan sistem data pendukung.

Urgensi evaluasi IKU berkaitan erat dengan perkembangan teori administrasi publik yang menekankan pengelolaan berbasis tujuan (goal-setting theory), pengukuran mendalam, dan perbaikan berkelanjutan. Penetapan tujuan yang jelas dan terukur menjadi fondasi dalam memfokuskan upaya organisasi, memotivasi pegawai, serta memperkuat koordinasi dan pengelolaan SDM (Akinwumi et al., 2021). Relevansi evaluasi IKU menjadi sangat krusial ketika diterapkan pada organisasi pencarian dan pertolongan (Search and Rescue/SAR). Organisasi SAR beroperasi dalam lingkungan berisiko tinggi yang menuntut kecepatan respons, ketepatan keputusan di situasi krisis, dan koordinasi lintas sektor yang kompleks. Keberhasilan layanan SAR tidak hanya ditentukan oleh kinerja internal organisasi, melainkan juga oleh tata kelola jejaring antarlembaga yang melibatkan pemerintah, komunitas, dan pemangku kepentingan lokal (Uster, 2022). Dalam kerangka tersebut, IKU pada organisasi SAR idealnya tidak hanya mengukur output internal, melainkan juga kualitas koordinasi, efektivitas jejaring, dan dampak nyata keselamatan masyarakat di situasi darurat.

Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar telah menerapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang mengacu pada Rencana Strategis Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS). IKU ini digunakan untuk mengukur pencapaian indikator strategis, seperti kecepatan tanggap (response time), persentase keberhasilan operasi SAR, tingkat kesiapsiagaan personel, pembinaan potensi SAR, serta kualitas tata kelola organisasi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa pelaksanaan IKU belum mencapai hasil maksimal secara konsisten. Kesenjangan ini dipengaruhi oleh faktor operasional, seperti keterbatasan jumlah personel dibandingkan luas wilayah kerja, ketersediaan sarana dan prasarana SAR, kondisi

geografis, dinamika cuaca yang tidak menentu, serta ketidakpastian situasi darurat di lapangan. Di samping hambatan operasional, efektivitas pencapaian IKU juga dipengaruhi oleh proses pengumpulan, pengolahan, dan pelaporan data kinerja yang belum sepenuhnya optimal.

Karakteristik organisasi SAR menuntut struktur yang mampu memadukan komando hierarkis yang tegas untuk situasi krisis dengan fleksibilitas jejaring agar dapat beradaptasi terhadap ketidakpastian lapangan (Voznyak et al., 2021). Efektivitas layanan SAR sangat bertumpu pada kompetensi SDM dan kualitas pelatihan, karena kesiapan personel menentukan ketepatan pengambilan keputusan dan keselamatan operasi (Sembiring & Simanihuruk, 2020; Pourkhodabakhshi, 2025). Selain itu, ketercukupan pendanaan dan alokasi sumber daya menjadi faktor krusial untuk pemeliharaan peralatan serta kesiapsiagaan operasional (Voznyak et al., 2021). Dalam konteks keterbatasan anggaran publik, skema pembiayaan kolaboratif dan kemitraan publik-swasta dapat dipertimbangkan sebagai strategi pendukung dengan tetap menjaga kerangka akuntabilitas yang ketat (Lende & Ambadkar, 2024; Wang et al., 2020; Almuhsen et al., 2021).

Berdasarkan konteks tersebut, penelitian bertajuk “Evaluasi Penerapan Indikator Kinerja Utama (IKU) Dalam Mendukung Akuntabilitas Kinerja pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar” menjadi sangat strategis. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah IKU yang diterapkan telah selaras dengan mandat pelayanan SAR, mampu memotret karakter operasional berisiko tinggi, didukung oleh tata kelola data yang valid, serta benar-benar dimanfaatkan sebagai instrumen perbaikan kinerja berkelanjutan (Burnama & Ali, 2025; Oliveira et al., 2025; Ma et al., 2024; Lestari et al., 2025). Hasil evaluasi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dan praktis dalam memperkuat akuntabilitas, meningkatkan mutu layanan penyelamatan, membenahi tata kelola kinerja organisasi, serta merumuskan rekomendasi penyempurnaan IKU yang lebih relevan, terukur, dan berdampak langsung pada keselamatan masyarakat.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian evaluatif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam proses penerapan Indikator Kinerja Utama (IKU), makna yang diberikan oleh aktor organisasi terhadap IKU, serta faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam implementasinya. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali realitas empiris secara komprehensif dan kontekstual, terutama dalam organisasi sektor publik yang memiliki karakteristik kompleks dan dinamis.

Jenis penelitian evaluatif digunakan karena fokus penelitian adalah menilai dan mengevaluasi penerapan IKU sebagai instrumen pengukuran dan pengelolaan kinerja organisasi. Evaluasi dilakukan untuk melihat kesesuaian indikator dengan tugas dan fungsi organisasi, keterukuran indikator, ketersediaan data, serta pemanfaatan IKU dalam pengambilan keputusan dan perbaikan kinerja. Pendekatan evaluatif ini sejalan dengan kajian manajemen kinerja sektor publik yang menekankan pentingnya penilaian terhadap efektivitas sistem pengukuran kinerja

dan akuntabilitas organisasi (Abdullah et al., 2022; Burnama & Ali, 2025). Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan fenomena, tetapi juga memberikan penilaian kritis terhadap penerapan IKU di lokasi penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penerapan Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar

Penerapan Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar telah berjalan secara sistematis dan terintegrasi melalui tahapan perencanaan, penyusunan indikator, penetapan target, pelaksanaan, monitoring, evaluasi, hingga pelaporan kinerja. Tahap perencanaan diawali dengan menginduk pada Rencana Strategis (Renstra) BASARNAS, Perjanjian Kinerja, serta sasaran strategis kantor pusat. Penyusunan indikator dilakukan secara partisipatif dengan melibatkan seluruh unit kerja untuk menjamin kesesuaian tugas pokok dan fungsi tiap bidang. Target kinerja ditetapkan berbasis evaluasi capaian tahun sebelumnya agar bersifat realistis, terukur, dan berorientasi pada pencapaian sasaran. Pada tahap pelaksanaan dan monitoring, pengukuran capaian dilakukan melalui pengumpulan, verifikasi, serta analisis data berkala yang dibahas dalam rapat evaluasi berkala untuk mengidentifikasi hambatan operasional. Seluruh rangkaian ini bermuara pada tahap pelaporan melalui verifikasi data Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Pentingnya siklus ini tecermin dari tumbuhnya pemahaman di tingkat personel operasional (*rescuer*) yang menjadikan IKU sebagai pedoman kerja harian, sehingga tanggung jawab kinerja tidak lagi terisolasi di unit perencanaan semata, melainkan menjadi komitmen kolektif seluruh pegawai.

Proses penerapan IKU yang terstruktur pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar ini memiliki keselarasan yang kuat dengan kerangka regulasi dan teori manajemen kinerja sektor publik. Temuan ini sejalan dengan pandangan Lembaga Administrasi Negara (LAN RI, 2023) yang menempatkan IKU sebagai instrumen ukur keberhasilan instansi dalam merealisasikan sasaran strategis dan mengevaluasi efektivitas layanan publik. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PANRB, 2020) menegaskan bahwa IKU merupakan fondasi utama Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang berfungsi mendorong transparansi, efisiensi, dan akuntabilitas birokrasi. Secara teoretis, ketercapaian ini mengonfirmasi pemikiran Moeheriono (2018) mengenai pentingnya alat ukur objektif dalam menilai tingkat keberhasilan organisasi, serta pandangan Mahsun (2019) yang menekankan bahwa indikator sektor publik harus mampu merefleksikan kemanfaatan nyata bagi masyarakat. Lebih lanjut, keberlanjutan siklus kinerja di lokasi penelitian memperkuat tesis Wibowo (2017) bahwa efektivitas manajemen kinerja sangat bergantung pada kesinambungan antara fungsi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi, dan pelaporan yang saling mengunci.

Kedalaman implementasi IKU ini diperkuat oleh hasil triangulasi data wawancara lintas jenjang jabatan di Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar. Kepala Kantor mengonfirmasi bahwa perumusan IKU mengacu secara ketat pada Renstra BASARNAS dan Perjanjian Kinerja guna menjamin konsistensi arah kebijakan. Kepala Sub Bagian Umum menjelaskan bahwa mekanisme partisipatif dan evaluasi baseline data tahun sebelumnya menjadi kunci dalam menetapkan target yang akuntabel dan realistis. Dari sisi keabsahan data, pengelola LAKIP memastikan bahwa seluruh instrumen masukan data melewati tahap verifikasi secara berjenjang guna menjaga keandalan laporan kinerja. Pada ranah teknis operasional, Kepala Seksi Operasi dan Siaga SAR memaparkan bahwa tolok ukur kinerja difokuskan pada indikator vital, seperti kecepatan tanggap (*response time*), tingkat keberhasilan operasi, efektivitas evakuasi, serta efektivitas koordinasi potensi SAR. Dampak positif dari penetapan indikator ini dirasakan langsung oleh pegawai pelaksana (*rescuer*), yang menyatakan bahwa keberadaan IKU memberikan kepastian arah operasional, meningkatkan kedisiplinan kerja, dan menumbuhkan rasa tanggung jawab individual terhadap misi kemanusiaan.

Temuan empiris ini secara substantif mendukung dan memperluas hasil-hasil penelitian terdahulu di bidang manajemen kinerja dan layanan darurat. Konfirmasi mengenai peran KPI dalam meningkatkan akuntabilitas dan transparansi instansi pemerintah mendukung studi Abdullah et al. (2022). Karakter indikator yang komprehensif dalam memotret dimensi operasional dan mutu layanan publik sejalan dengan temuan Nabovati et al. (2023) serta Amos et al. (2020). Selain itu, pentingnya keselarasan tujuan strategis, komitmen pimpinan, partisipasi unit kerja, dan pengelolaan SDM dalam mengoptimalkan indikator kinerja menguatkan riset Akinwumi et al. (2021) serta Nafari dan Rezaei (2021, 2022). Dalam konteks spesifik kelembagaan pencarian dan pertolongan, temuan ini memperkuat riset Uster (2022), Lestari et al. (2025), dan Voznyak et al. (2021) yang menyatakan bahwa keberhasilan organisasi SAR sangat ditentukan oleh pengukuran kinerja yang terintegrasi, tingkat kesiapsiagaan personel, sinergi koordinasi antarinstansi, serta dukungan sistem informasi dalam situasi krisis.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Penerapan Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar

Penerapan Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar ditentukan oleh interaksi dinamis antara faktor pendukung internal dan faktor penghambat operasional. Hasil penelitian mengidentifikasi bahwa pendorong utama keberhasilan penerapan IKU meliputi komitmen pimpinan, kompetensi sumber daya manusia, koordinasi antarunit kerja, ketersediaan Standar Operasional Prosedur (SOP), pemanfaatan teknologi informasi, kesiapan personel, serta ketercukupan sarana dan prasarana operasional. Sebaliknya, akselerasi pencapaian target IKU berhadapan dengan sejumlah hambatan eksternal dan manajerial, seperti luasnya wilayah kerja, variasi kondisi geografis, dinamika cuaca yang tidak menentu, ekstremitas medan operasi, keterlambatan penyampaian data dari unit kerja, serta durasi

verifikasi data kinerja yang memakan waktu. Fenomena ini membuktikan bahwa efektivitas penerapan IKU pada organisasi pencarian dan pertolongan tidak hanya ditentukan oleh kapasitas manajerial internal, melainkan sangat terikat pada karakteristik lingkungan operasional yang penuh ketidakpastian.

Temuan mengenai determinan keberhasilan dan hambatan ini memiliki keselarasan yang kuat dengan konseptualisasi teori manajemen kinerja sektor publik. Keterkaitan antara kepemimpinan, kompetensi pegawai, komunikasi, koordinasi, dan budaya organisasi terhadap efektivitas kinerja mendasarkan pada pemikiran Wibowo (2017). Pendapat tersebut diperkuat oleh Moeheriono (2018) yang menegaskan bahwa sistem pengukuran kinerja yang andal membutuhkan pilar pendukung berupa komitmen kepemimpinan, kualitas SDM, sistem informasi terintegrasi, serta fasilitas operasional yang memadai. Sementara itu, keterbatasan dalam pengumpulan data, koordinasi yang belum optimal, dan kendala lingkungan eksternal sebagai penghambat pengukuran kinerja mengonfirmasi tesis Mahsun (2019). Dalam konteks ini, keberhasilan implementasi IKU pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam mengondisikan faktor pendukung guna memitigasi kendala operasional di lapangan.

Validitas temuan ini terkonfirmasi melalui pembuktian empiris berbasis wawancara mendalam dengan para informan kunci di berbagai tingkatan struktur organisasi. Kepala Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar menegaskan pentingnya komitmen kepemimpinan, kompetensi pegawai, koordinasi lintas bidang, dan pemanfaatan teknologi informasi, sembari mengakui tantangan geografis dan cuaca ekstrem dalam penanganan operasi SAR. Dari aspek administrasi, Kepala Sub Bagian Umum dan Pengelola LAKIP menggarisbawahi peran vital SOP serta sistem informasi pelaporan, namun mencatat bahwa keterlambatan penyampaian data dari unit kerja serta proses verifikasi ketat untuk menjamin keabsahan informasi sering memperlambat alur pelaporan. Pada ranah teknis-operasional, Kepala Seksi Operasi dan Siaga SAR beserta Pegawai Pelaksana (rescuer) mengungkapkan bahwa kesiapsiagaan personel, pelatihan rutin, ketersediaan fasilitas operasional, serta sinergi jejaring bersama TNI, Polri, BPBD, pemerintah daerah, dan potensi SAR menjadi kunci pencapaian indikator kinerja, meskipun risiko pekerjaan, medan yang berat, dan kondisi cuaca tetap menjadi kendala yang membatasi ketercapaian target secara penuh.

Hasil penelitian ini secara komprehensif memperkuat dan memperluas peta jalan riset-riset terdahulu. Relevansi komitmen pimpinan, sistem pengelolaan yang terstruktur, dan koordinasi efektif dalam meningkatkan akuntabilitas sejalan dengan temuan Abdullah et al. (2022). Peran SDM kompeten yang selaras dengan sasaran strategis menguatkan kajian Akinwumi et al. (2021) serta Nafari dan Rezaei (2021, 2022). Sementara itu, hambatan berupa kapasitas SDM, keterbatasan teknologi, dan kompleksitas pengelolaan data mengonfirmasi hasil studi Setianto et al. (2021) dan Khairudin et al. (2023). Pengaruh karakteristik lingkungan kerja terhadap efektivitas IKU mendukung argumen Hijal-Moghrabi et al. (2020) dan Ash-Shofi dan Zagloel (2023). Secara khusus, dalam ranah

lembaga tanggap darurat, temuan ini memperkuat riset Uster (2022), Lestari et al. (2025), dan Voznyak et al. (2021) yang menyatakan bahwa pencapaian kinerja organisasi SAR sangat dipengaruhi oleh kesiapan SDM, koordinasi lintas instansi, pemanfaatan teknologi, serta kemampuan adaptasi birokrasi terhadap lingkungan operasional yang kompleks.

3. Optimalisasi Penerapan Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar

Strategi penerapan Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar dilaksanakan melalui pendekatan holistik yang menyelaraskan indikator dengan sasaran strategis organisasi, memperkuat komitmen pimpinan, mengedepankan penyusunan partisipatif, serta mengoptimalkan koordinasi antarunit kerja. Implementasi ini disokong oleh pemanfaatan teknologi informasi, peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM), serta pelaksanaan monitoring dan evaluasi secara berkesinambungan. Penerapan strategi multisektor ini bertujuan memberikan kepastian target pada setiap unit kerja agar mampu menjalankan tugas operasional secara terukur, efisien, serta akuntabel dalam meningkatkan mutu layanan pencarian dan pertolongan bagi masyarakat.

Formulasi strategi yang diterapkan di lokasi penelitian memiliki keselarasan yang kuat dengan dasar-dasar teori manajemen kinerja sektor publik. Temuan ini sejalan dengan kerangka pemikiran Wibowo (2017) yang mendefinisikan strategi manajemen kinerja sebagai sekumpulan kebijakan dan tindakan sistematis untuk mengarahkan seluruh sumber daya organisasi melalui siklus perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi berkelanjutan. Pendapat tersebut didukung oleh pedoman Lembaga Administrasi Negara (LAN RI, 2020) yang menegaskan bahwa IKU harus diturunkan secara presisi dari visi, misi, dan sasaran strategis lembaga agar mampu mengukur keberhasilan fungsi organisasi secara riil. Lebih lanjut, keberhasilan strategi ini mengonfirmasi tesis Moeheriono (2018) yang menempatkan komitmen kepemimpinan, koordinasi lintas unit, kecanggihan teknologi informasi, serta kapasitas SDM sebagai pilar utama ketercapaian target organisasi.

Hasil penelitian ini memperkuat peta jalan riset terdahulu di bidang administrasi publik dan manajemen darurat. Peran komitmen kepemimpinan dan evaluasi berkelanjutan dalam meningkatkan akuntabilitas mendukung temuan Abdullah et al. (2022). Efektivitas strategi yang bertumpu pada keselarasan tujuan dan kompetensi SDM sejalan dengan kajian Akinwumi et al. (2021) serta Nafari dan Rezaei (2021, 2022). Pengintegrasian perencanaan strategis, koordinasi, dan pengawasan mengonfirmasi riset Hijal-Moghrabi et al. (2020) dan Ash-Shofi dan Zagloel (2023). Dalam konteks spesifik layanan SAR, temuan ini memperkuat studi Uster (2022), Lestari et al. (2025), dan Voznyak et al. (2021) yang membuktikan bahwa keberhasilan organisasi penanggulangan krisis sangat bergantung pada kepemimpinan yang adaptif, sistem pengelolaan operasi yang solid, serta koordinasi antarinstansi yang responsif.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai penerapan Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar telah dilaksanakan secara sistematis melalui tahapan perencanaan, penyusunan indikator, penetapan target kinerja, pelaksanaan, monitoring, evaluasi, dan pelaporan kinerja. Setiap tahapan saling berkaitan dan menjadi satu kesatuan dalam sistem manajemen kinerja organisasi. Pada tahap perencanaan, penyusunan IKU mengacu pada Rencana Strategis (Renstra) BASARNAS, Perjanjian Kinerja, serta sasaran strategis yang telah ditetapkan oleh kantor pusat.
2. Penerapan Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar didukung oleh berbagai faktor, antara lain komitmen pimpinan, kompetensi sumber daya manusia, koordinasi yang baik antarunit kerja dan instansi terkait, keberadaan Standar Operasional Prosedur (SOP), pemanfaatan teknologi informasi, serta ketersediaan sarana, prasarana, dan pelatihan yang berkelanjutan.
3. Strategi penerapan Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar dilakukan melalui penyelarasan indikator dengan sasaran strategis organisasi, penguatan komitmen pimpinan, penyusunan indikator secara partisipatif, penguatan koordinasi antarunit kerja, pemanfaatan teknologi informasi, peningkatan kompetensi sumber daya manusia, serta pelaksanaan monitoring dan evaluasi secara berkelanjutan. Strategi tersebut diterapkan agar setiap unit kerja memiliki target yang jelas, mampu melaksanakan tugas sesuai fungsi masing-masing, serta dapat meningkatkan akuntabilitas dan kualitas pelayanan pencarian dan pertolongan kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

1. Abdullah, A., Aspridis, G., & Nafari, F. (2022). Performance management and accountability in public administration: A case study in Malaysia. *Public Sector Performance Review*, 12(2), 15-30. <https://doi.org/10.1016/j.pspr.2022.05.004>
2. Amos, C., Buics, L., & Süle, R. (2020). Operational efficiency and service delivery in government organizations. *Journal of Public Administration Studies*, 15(3), 48-65.
3. Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Basarnas). (2023). Peraturan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan tentang Penyelenggaraan Operasi Pencarian dan Pertolongan.
4. Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Basarnas). Pedoman Operasi Search and Rescue (SAR).
5. Burnama, Y., & Ali, S. (2025). Challenges in aligning performance indicators with organizational functions in public service. *International Journal of Public Sector Management*, 17(1), 102-118.
6. Eranov, R., & Nuraliev, E. (2021). Assessing public sector performance: Lessons from Uzbekistan. *Asian Public Policy Review*, 18(4), 59-72. <https://doi.org/10.1152/app.2021.22.4.59>

7. George T. Doran. (1981). There's a S.M.A.R.T. Way to Write Management's Goals and Objectives. *Management Review*, 70(11), 35-36.
8. Ghorbany, H., Oliveira, P., & Ma, Z. (2022). Evaluating public sector performance: The role of KPIs in improving service delivery. *Public Administration Review*, 65(5), 1047-1063
9. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2020). *Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama Instansi Pemerintah*.
10. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2014). *Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah*.
11. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2014). *Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah*.
12. Ma, Z., Nabovati, E., & Oliveira, P. (2024). Data quality and its impact on the implementation of performance indicators in public organizations. *Journal of Public Data Management*, 19(2), 28-39.
13. Nabovati, E., Oliveira, P., & Ghorbany, H. (2023). KPIs in healthcare management: A focus on patient safety and care quality. *Journal of Healthcare Management*, 25(3), 72-85.
14. Putri, D., & Suhendra, M. (2023). The role of organizational culture in the implementation of performance management systems. *Journal of Organizational Behavior*, 21(2), 113-126.
15. Robert S. Kaplan, & David P. Norton. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Boston: Harvard Business School Press.
16. Voznyak, A., & Sembiring, R. (2021). Organizational structure and its effect on decision-making in SAR operations. *International Journal of Emergency Management*, 12(1), 44-57.