PAPER

View Article Online
Journal J.SSE

J.SSE

Journals of Social, Science, and Engineering
SOCIAL, SCIENCE, AND ENGINEERING
E-mail: jsse@unifa.ac.id, website: http://journal.unifa.ac.id/index.php/jsse

PAPER

View Article Online
View Journal View Issue

Cite this: *J.SSE*, Vol 5 (5): 895-904, 2026

Received Date: 1 November 2026
Accepted Date: 15 November 2026

IMPLEMENTASI MANAJEMEN KINERJA PADA PETUGAS PEMASYARAKATAN DI LEMBAGA PEMBINAAN KHUSUS ANAK KELAS II MAMUJU

Strategies for Optimizing Follow-Up on Administrative Findings from the Paniai Regency Inspectorate's Oversight Activities.

Nama Penulis ✉
Syahrial Syarif[1]*, Muliyadi Hamid[2], Muhammad Ridwan Arif[3]
[1·2·3]Fakultas Pascasarjana, Universitas Fajar.
**Email: riyalbandit@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi Manajemen Kinerja Pada Petugas Pemasyarakatan Di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Mamuju. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas Ii Mamuju. 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 implementasi manajemen kinerja pada petugas pemasyarakatan di LPKA Kelas II Mamuju telah dilaksanakan melalui tahapan perencanaan kinerja, pelaksanaan kinerja, monitoring dan evaluasi, serta penilaian kinerja secara berkelanjutan. Perencanaan kinerja dilakukan melalui penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), sedangkan pelaksanaan kinerja dilaksanakan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku. Monitoring dan evaluasi dilakukan melalui pengawasan langsung oleh atasan dan evaluasi berkala untuk memastikan pencapaian target kinerja. Penilaian kinerja selanjutnya ditindaklanjuti melalui pembinaan dan peningkatan kompetensi pegawai. Selain itu, penelitian menemukan bahwa keberhasilan implementasi manajemen kinerja didukung oleh kepemimpinan yang baik, kompetensi pegawai yang memadai, disiplin kerja, komunikasi organisasi yang efektif, koordinasi antarbagian yang baik, dukungan anggaran, serta kerja sama tim yang solid.

Kata Kunci: Manajemen Kinerja, Petugas Pemasyarakatan, LPKA Kelas II Mamuju, Kinerja Pegawai..

Abstract

This study aims to examine the implementation of performance management among correctional officers at the Class II Mamuju Special Child Development Institution (LPKA). The study was conducted at the Class II Mamuju Special Child Development Institution using a qualitative research approach. Data were collected through observation, interviews, and documentation. The primary data

sources were obtained from interviews with informants and direct field observations. Data analysis employed an inductive method aimed at examining empirical facts and relating them to relevant theoretical frameworks. The inductive approach was carried out by describing and interpreting the concrete facts discovered during the research process. The results of the study indicate that the implementation of performance management among correctional officers at the Class II Mamuju Special Child Development Institution has been carried out through the stages of performance planning, performance implementation, monitoring and evaluation, and continuous performance appraisal. Performance planning is conducted through the preparation of Employee Performance Targets (SKP), while performance implementation is carried out in accordance with the applicable Standard Operating Procedures (SOPs). Monitoring and evaluation are conducted through direct supervision by supervisors and periodic evaluations to ensure the achievement of performance targets. Furthermore, performance appraisal results are followed up through employee coaching and competency development programs. The study also found that the successful implementation of performance management is supported by effective leadership, adequate employee competencies, work discipline, effective organizational communication, good interdepartmental coordination, budget support, and strong teamwork.

***Keywords**: Performance Management, Correctional Officers, Class II Mamuju Special Child Development Institution (LPKA), Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Manajemen kinerja dalam organisasi sektor publik merupakan kerangka strategis yang menempati posisi krusial seiring meningkatnya tuntutan akuntabilitas, efisiensi, dan kualitas pelayanan publik di era pemerintahan modern. Pendekatan ini tidak lagi dibatasi sebagai alat ukur administratif atas hasil kerja aparatur, melainkan difungsikan sebagai instrumen tata kelola yang menyelaraskan aktivitas operasional birokrasi dengan sasaran pembangunan nasional (Vignieri, 2022). Karakteristik manajemen kinerja yang bersifat siklis—meliputi perencanaan berbasis hasil, pemantauan berkesinambungan, serta evaluasi berbasis umpan balik—menjadi fondasi utama dalam memperkuat efektivitas dan legitimasi lembaga publik di mata masyarakat (Sinaj et al., 2024). Dalam kerangka administrasi publik, efektivitas manajemen kinerja berhimpitan erat dengan penerapan Strategic Human Resource Management (SHRM) yang mengintegrasikan pengelolaan kompetensi, motivasi, dan komitmen pegawai dengan tujuan strategis organisasi (Vandy, 2023). Meskipun paradigma New Public Management mendorong adopsi kriteria penilaian kinerja sektor privat (Elhadi, 2020), penerapannya pada sektor publik menuntut penyesuaian agar tidak mendistorsi nilai-nilai pelayanan publik. Keseimbangan ini diperkuat oleh sistem pengendalian manajemen yang tidak hanya mengukur pencapaian finansial, tetapi juga mencakup indikator non-finansial seperti kualitas layanan dan dampak sosial guna menjamin transparansi serta akuntabilitas organisasi (Chowdhury & Shil, 2022; Husni et al., 2023).

Keberhasilan implementasi manajemen kinerja sektor publik turut dipengaruhi oleh artikulasi kepemimpinan, dinamika budaya organisasi, dan akselerasi transformasi digital. Kepemimpinan transformasional terbukti menjadi akselerator dalam membangun budaya kerja yang berorientasi pada kinerja, menginspirasi inovasi, serta memacu keterlibatan pegawai di lingkungan birokrasi (A. F. Ahmad, 2022; Hadi & Astuti, 2022; Tzavella, 2023). Namun demikian, hambatan struktural seperti birokrasi yang kaku dan resistensi internal terhadap perubahan sering kali

menginterupsi kelancaran adopsi manajemen kinerja (Stříteská & Sein, 2021). Kehadiran teknologi digital dan business intelligence membuka peluang besar untuk mengoptimalkan pemantauan kinerja serta mendukung pengambilan keputusan berbasis data (Akinniyi et al., 2020; Elbashir et al., 2021). Integrasi e-government yang didukung oleh sistem penilaian kinerja yang transparan, adil, dan terukur terbukti mampu meningkatkan produktivitas pegawai serta memperkuat akuntabilitas tata kelola lembaga pemerintah secara berkelanjutan (Baa & Chattoraj, 2022; Dogbe et al., 2024; Mohan & K, 2023; N. Ahmad et al., 2021; NGANGA & Anyieni, 2023; Uzochukwu et al., 2024).

Dalam konteks institusi pemasyarakatan, implementasi manajemen kinerja memiliki kompleksitas tersendiri karena berhadapan langsung dengan tugas pemeliharaan keamanan, ketertiban, dan penyelenggaraan pembinaan terhadap warga binaan. Kinerja petugas pemasyarakatan sangat dipengaruhi oleh persepsi iklim kerja, di mana iklim organisasi yang kondusif mampu meningkatkan rasa aman subjektif petugas di lapangan (Palmen et al., 2022). Sebaliknya, kerentanan terhadap tekanan stres kerja, burnout, stigma sosial, dan konflik kerja-keluarga (work-family conflict) menjadi determinan psikologis yang berpotensi menurunkan efektivitas performa serta kesejahteraan mental petugas (AŞKUN, 2023; Djoletoe & Tabong, 2025; Pedersen, 2024; Ramos et al., 2024; Venâncio et al., 2020). Dalam kerangka SDM strategis pemasyarakatan, penguatan efikasi diri, penyediaan pelatihan profesional berkelanjutan, strategi motivasi, serta pengakuan atas pencapaian kinerja menjadi faktor kunci dalam menjaga retensi dan memicu kepuasan kerja pegawai di tengah keterbatasan sumber daya (Akçakese et al., 2024; Alkhalailah & Mjlae, 2023; Kiragu & Marwa, 2022; Nkala & Malataliana, 2021; Orgambídez-Ramos et al., 2020; Tanyag, 2025; Ulrich & Guo, 2020; Uthman, 2024).

Tingkat kompleksitas manajemen kinerja semakin memuncak pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA), di mana orientasi kinerja petugas tidak sekadar diukur dari parameter keamanan fisik, melainkan diprioritaskan pada keberhasilan rehabilitasi, pendidikan, pemenuhan hak-hak anak, dan pemahaman terhadap kesehatan mental anak berhadapan dengan hukum (Barnert, 2020; Cox, 2021; Ishaq et al., 2023; Jäggi & Kliewer, 2020; Lockwood et al., 2021; Trulson et al., 2022). Secara empiris, kondisi di Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Kelas II Mamuju memperlihatkan dinamika operasional yang khas. Berdasarkan data Sistem Database Pemasyarakatan (SDP) Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, jumlah anak binaan di LPKA Kelas II Mamuju dalam kurun waktu tiga tahun terakhir mengalami fluktuasi, yaitu berada pada kisaran 12–18 orang pada tahun 2022, meningkat menjadi 15–22 orang pada tahun 2023 seiring tingginya dinamika keluar-masuk melalui program integrasi dan asimilasi, serta berada pada kisaran 14–20 orang per bulan pada tahun 2024. Meskipun jumlah tersebut berada di bawah kapasitas maksimum hunian, tingkat fluktuasi penghuni menuntut konsistensi kinerja petugas dalam menyelenggarakan pembinaan individual, pengawasan, dan pelayanan pemenuhan hak anak secara optimal dan responsif.

Meskipun berbagai studi teoretis dan praksis manajemen kinerja di sektor publik telah banyak didiskusikan, pengkajian mendalam yang membedah kepatuhan implementasi manajemen kinerja petugas di lingkungan LPKA—khususnya pada

tingkatan operasional daerah di Kawasan Timur Indonesia—masih menghadapi hambatan implementatif yang signifikan (Setianto et al., 2021; Tai & Solt, 2025; Warner et al., 2025). Kesenjangan empiris tersebut menegaskan pentingnya analisis komprehensif mengenai bagaimana sistem manajemen kinerja dijalankan serta faktor pendorong dan penghambat apa saja yang memengaruhinya di LPKA Kelas II Mamuju. Berdasarkan latar belakang teoretis dan konteks empiris tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis secara mendalam efektivitas implementasi manajemen kinerja petugas pemasyarakatan di LPKA Kelas II Mamuju serta merumuskan implikasi strategis bagi penguatan tata kelola pemasyarakatan anak.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam proses implementasi manajemen kinerja pada petugas pemasyarakatan di Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Kelas II Mamuju, termasuk faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan maupun hambatan dalam pelaksanaannya. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menggali makna, pengalaman, dan persepsi para informan terkait sistem manajemen kinerja yang diterapkan dalam organisasi. Penelitian kualitatif menekankan pada pemahaman fenomena secara kontekstual sesuai kondisi lapangan, sehingga dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai praktik implementasi manajemen kinerja di lingkungan kerja pemasyarakatan.

Penelitian ini dilaksanakan di Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Kelas II Mamuju, Provinsi Sulawesi Barat. Lokasi penelitian dipilih karena lembaga ini merupakan institusi pemasyarakatan yang memiliki fungsi pembinaan khusus terhadap anak berhadapan dengan hukum, sehingga implementasi manajemen kinerja petugas pemasyarakatan memiliki karakteristik tersendiri yang menarik untuk diteliti. Selain itu, lokasi tersebut relevan dengan fokus penelitian yang bertujuan menganalisis implementasi manajemen kinerja dalam konteks pembinaan anak.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan informan yang dipilih secara purposive, yaitu pihak-pihak yang memiliki peran langsung dalam pelaksanaan manajemen kinerja di Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Kelas II Mamuju. Informan dipilih berdasarkan struktur organisasi lembaga agar data yang diperoleh mencerminkan perspektif manajerial maupun operasional pelaksanaan manajemen kinerja. Jumlah informan dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 5 orang yang mewakili unsur pimpinan, pejabat struktural, dan petugas pelaksana. Kelima informan tersebut dipilih karena memiliki keterlibatan langsung dalam proses perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi kinerja petugas pemasyarakatan, sehingga diharapkan dapat memberikan informasi yang komprehensif mengenai implementasi manajemen kinerja di LPKA Kelas II Mamuju.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Implementasi Manajemen Kinerja pada Petugas Pemasyarakatan di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Mamuju

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen kinerja pada petugas pemasyarakatan di Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Kelas II Mamuju telah teraktualisasi secara sistematis melalui siklus empat tahapan yang berkelanjutan, yaitu perencanaan kinerja, pelaksanaan kinerja, monitoring dan evaluasi kinerja, serta penilaian kinerja. Pada tahap perencanaan kinerja, setiap petugas dibekali penetapan target kerja individual yang dituangkan ke dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan diselaraskan secara vertikal dengan tujuan strategis organisasi. Temuan ini sejalan dengan premis Vignieri (2022), yang menegaskan bahwa manajemen kinerja sektor publik merupakan proses terstruktur yang berpijak pada penetapan sasaran yang terukur sebagai basis argumentatif evaluasi capaian kerja. Perencanaan yang rapi melalui penetapan target tahunan, pembagian beban kerja yang proporsional, serta artikulasi Indikator Kinerja Utama (IKU) ini mendukung kerangka pemikiran Sinaj et al. (2024), bahwa efektivitas birokrasi publik bersumber dari siklus manajemen kinerja yang diawali oleh tahap perencanaan (planning) yang presisi guna memberikan arah operasional yang jelas bagi aparatur.

Pada tahap pelaksanaan kinerja, petugas pemasyarakatan di LPKA Kelas II Mamuju menjalankan fungsi pembinaan, pengawasan, dan pemenuhan hak anak binaan berpedoman pada Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku. Kelancaran eksekusi tugas di lapangan ditopang oleh efektivitas koordinasi antarseksi, kejelasan pembagian wewenang, serta kecukupan dukungan administrasi. Fenomena empiris ini mengonfirmasi relevansi pendekatan Strategic Human Resource Management (SHRM) yang dirumuskan oleh Vandy (2023), di mana pengelolaan SDM yang efektif berfungsi sebagai jembatan penghubung antara artikulasi strategi organisasi dan pelaksanaan operasional harian. Di LPKA Kelas II Mamuju, integrasi SHRM tecermin dari kemampuan organisasi dalam mengonsolidasikan kapasitas individual petugas agar konsisten bergerak mencapai target kinerja instansi tanpa menyimpang dari tata tertib pemasyarakatan.

Aspek monitoring dan evaluasi kinerja diselenggarakan secara berkala melalui pengawasan langsung (direct supervision) oleh pimpinan, penelaahan laporan kinerja periodik, serta rapat evaluasi internal. Fungsi pengawasan ini disiapkan untuk memastikan seluruh petugas bekerja sesuai koridor target sekaligus mengidentifikasi hambatan teknis yang berpotensi mengganggu pelayanan. Temuan ini memperkuat teori sistem pengendalian manajemen dari Chowdhury dan Shil (2022), yang menyatakan bahwa pengendalian organisasi bertujuan untuk menjaga keselarasan (goal congruence) antara tujuan strategis dan dinamika operasional melalui mekanisme pemantauan yang konsisten. Di samping itu, ketersediaan saluran evaluasi dan keterbukaan pengawasan pimpinan terbukti meningkatkan akuntabilitas publik LPKA Kelas II Mamuju, sejalan dengan temuan Husni et al. (2023) bahwa penguatan system control internal berbanding lurus dengan

peningkatan transparansi dan akuntabilitas kinerja pada lembaga-lembaga pemerintah.

Pada tahap akhir, penilaian kinerja dilakukan secara objektif mengacu pada komparasi antara realisasi capaian SKP dan evaluasi perilaku kerja (work behavior) pegawai. Hasil penilaian tersebut dijadikan dasar pengambilan keputusan strategis terkait pembinaan karier, pemberian umpan balik, serta program pengembangan kompetensi pegawai. Skema penilaian yang terukur ini selaras dengan paradigma New Public Management (NPM) menurut Elhadi (2020), yang mengemukakan bahwa adopsi instrumen penilaian kinerja berbasis hasil merupakan penggerak utama dalam meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan mutu pelayanan publik. Secara keseluruhan, keberhasilan integrasi keempat tahapan di LPKA Kelas II Mamuju membuktikan bahwa manajemen kinerja di lembaga tersebut telah berjalan secara komprehensif, sekaligus mengonfirmasi model manajemen kinerja terpadu dari Armstrong dan Taylor (2023) yang menempatkan perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, dan pengembangan kompetensi sebagai satu kesatuan proses yang tidak terpisahkan demi mewujudkan kinerja organisasi yang optimal.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Implementasi Manajemen Kinerja pada Petugas Pemasyarakatan di LPKA Kelas II Mamuju

Analisis terhadap faktor-faktor pendorong (enablers) mengarahkan bahwa keberhasilan implementasi manajemen kinerja pada petugas pemasyarakatan di LPKA Kelas II Mamuju dipengaruhi oleh sinergi antara artikulasi kepemimpinan, kompetensi individu, serta kondusifnya iklim kerja organisasi. Kepemimpinan menempati posisi paling dominan, di mana pimpinan LPKA secara aktif menyelenggarakan pengawasan melekat, pembimbingan teknis, serta evaluasi rutin atas pelaksanaan tugas operasional. Temuan ini mengonfirmasi teori kepemimpinan transformasional dari Tzavella (2023), yang mengemukakan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada visi dan pengayoman mampu membentuk budaya kinerja yang positif, memicu motivasi intrinsik pegawai, serta mendorong pencapaian target organisasi secara optimal. Keberadaan pimpinan yang responsif ini berpadu dengan tingkat disiplin dan kompetensi pegawai yang memadai dalam mengandaikan pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), yang sejalan dengan premis Vandy (2023) mengenai krusialnya manajemen SDM strategis dalam mengonsolidasikan kapasitas aparatur publik. Selain itu, efektivitas komunikasi antarseksi dan solidaritas kerja tim di lapangan terbukti memperlancar pertukaran informasi operasional. Ketersediaan alur komunikasi yang inklusif ini mendukung temuan Palmen et al. (2022), bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan iklim organisasi yang positif dalam lembaga pemasyarakatan berbanding lurus dengan peningkatan rasa aman subjektif, profesionalisme, serta kualitas kinerja petugas.

Di sisi lain, efektivitas implementasi manajemen kinerja di LPKA Kelas II Mamuju berhadapan dengan sejumlah hambatan struktural dan kognitif (inhibitors). Keterbatasan jumlah personel operasional memaksa petugas untuk mengemban tugas ganda (multi-tasking)—meliputi fungsi pembinaan, pengawasan keamanan, sekaligus pemenuhan beban administrasi harian yang tinggi. Fenomena ketimpangan rasio petugas dan beban kerja ini mengonfirmasi hasil penelitian

Djoletoe dan Tabong (2025), yang membuktikan bahwa tingginya akumulasi beban kerja meningkatkan risiko burnout (kelelahan fisik dan mental) yang pada akhirnya mengerosi performa kerja petugas pemasyarakatan. Persoalan ini diperberat oleh masih adanya kesenjangan kompetensi digital (digital competency gap) serta kebutuhan pelatihan teknis yang berkelanjutan guna menyesuaikan kemampuan petugas dengan dinamika regulasi dan tata kelola pemasyarakatan anak yang kian kompleks. Keterbatasan adaptasi ini juga diperrumit oleh adanya resistensi internal terhadap pembaruan sistem kerja dan alur teknologi digital, yang sejalan dengan peringatan Stříteská dan Sein (2021) bahwa budaya organisasi birokrasi yang kaku dan kurang adaptif terhadap perubahan menjadi penghambat utama dalam merealisasikan reformasi manajemen kinerja yang efektif.

Secara komprehensif, dinamika implementasi manajemen kinerja pada petugas pemasyarakatan di LPKA Kelas II Mamuju bekerja dalam tarikan antara faktor penguat kelembagaan dan hambatan kapasitas sumber daya. Gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi interaktif, dan soliditas tim bertindak sebagai faktor peredam (mitigating factors) yang menjaga ritme pelayanan dan pembinaan anak binaan tetap berjalan sesuai SOP di tengah keterbatasan anggaran dan fasilitas. Namun demikian, keberlanjutan efektivitas manajemen kinerja tidak dapat hanya menggantungkan diri pada komitmen individual dan kepemimpinan pimpinan semata. Guna mencegah kelelahan kerja (burnout) dan penurunan kualitas pelayanan pembinaan khusus anak, LPKA Kelas II Mamuju memerlukan intervensi kebijakan yang berorientasi pada penambahan formasi SDM yang proporsional, penyelenggaraan pelatihan kapasitas secara berkelanjutan (continuous upskilling), serta penguatan budaya organisasi yang adaptif terhadap transformasi digital sektor publik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Implementasi Manajemen Kinerja pada Petugas Pemasyarakatan di Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Kelas II Mamuju, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen kinerja pada petugas pemasyarakatan di LPKA Kelas II Mamuju telah dilaksanakan melalui tahapan perencanaan kinerja, pelaksanaan kinerja, monitoring dan evaluasi kinerja, serta penilaian kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan. Implementasi tersebut dilakukan melalui penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), pelaksanaan tugas berdasarkan standar operasional prosedur (SOP), pengawasan langsung oleh atasan, evaluasi berkala, serta tindak lanjut hasil penilaian kinerja dalam bentuk pembinaan dan peningkatan kompetensi pegawai.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor pendukung yang berkontribusi terhadap keberhasilan implementasi manajemen kinerja pada petugas pemasyarakatan di LPKA Kelas II Mamuju. Faktor-faktor tersebut meliputi kepemimpinan yang baik, kompetensi pegawai, disiplin kerja, komunikasi organisasi yang efektif, koordinasi antarbagian, dukungan anggaran, serta kerja sama tim yang solid.

DAFTAR PUSTAKA

1. Ahmad, A. F. (2022). The Impact of Psychological Empowerment and Organizational Justice on Perceived Organizational Performance. International Journal of Advanced Engineering Management and Science, 8(3), 1–13. https://doi.org/10.22161/ijaems.83.1
2. Ahmad, N., Waqas, M., & Zhang, X. (2021). Public Sector Employee Perspective Towards Adoption of E-Government in Pakistan: A Proposed Research Agenda. Data and Information Management, 5(1), 119–124. https://doi.org/10.2478/dim-2020-0029
3. Akçakese, A., Tükel, Y., DEMİREL, M. V, & Çalış, M. (2024). Leisure Satisfaction as a Predictor of Job Satisfaction and Performance Among Male Police Officers. https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-5408150/v1
4. Akinniyi, O. K., Popoola, O. M. J., & Amadi, C. N. (2020). Examination of Performance Measurement Prospects on the Fourth Industrial Revolution in the Nigerian Selected Public Sector Agencies. Indian-Pacific Journal of Accounting and Finance, 4(3), 15–25. https://doi.org/10.52962/ipjaf.2020.4.3.116
5. Alabbadi, S. A. A. (2024). Analysis of Performance Measurement Indicators in Juvenile Care and Rehabilitation Homes in Jordan: A Study on Social Care Homes and Correctional Institutions. Journal of Humanities and Social Sciences Studies, 6(10), 94–107. https://doi.org/10.32996/jhsss.2024.6.10.11
6. Alkhalailah, R., & Mjlae, S. (2023). The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Performance: A Case Study of Al-Balqa Applied University. Problems and Perspectives in Management, 21(1), 279–290. https://doi.org/10.21511/ppm.21(1).2023.24
7. AŞKUN, V. (2023). Complex Adaptive Systems and Human Resource Management: Fostering a Thriving Workforce in the Post-Pandemic Era. https://doi.org/10.31235/osf.io/74pg5
8. Asogan, M. (2023). Contribution of Governance and Reporting Fatigue to Non-Optimal Organisational Performance – Learnings From the South African Public Sector. Isea. https://doi.org/10.7176/isea/s1-03
9. Atilola, O., Abiri, G., Ola, B., & Ogun, O. (2020). Comparative Risk of Victimization for Adolescent Boys Processed Through the Juvenile and Adult Criminal Justice Systems in Lagos Nigeria. International Journal of Forensic Mental Health, 19(4), 377–390. https://doi.org/10.1080/14999013.2020.1793844
10. Baa, R., & Chattoraj, A. K. (2022). The Significance, Role, and Need for Public Sector Enterprises in Economic Growth. International Journal of Professional Business Review, 7(5), e0582. https://doi.org/10.26668/businessreview/2022.v7i5.e582
11. Barnert, E. S. (2020). COVID-19 and Youth Impacted by Juvenile and Adult Criminal Justice Systems. Pediatrics, 146(2). https://doi.org/10.1542/peds.2020-1299
12. Cavalcante, P. L. C., & Pereira, A. K. (2022). Do State Capacity Dimensions Differently Affect Policy Areas Performance? Administração Pública E Gestão Social. https://doi.org/10.21118/apgs.v14i2.12439
13. Chowdhury, A., & Shil, N. C. (2022). Management Control Systems as the Protagonist in Public Sector Reforms: Observations From Worldwide Selected Literature. Rudn Journal of Public Administration, 9(3), 302–315.

14. Cuervo, K., Villanueva, L., & Basto-Pereira, M. (2020). Prediction of Youth and Adult Recidivism Among Spanish Juveniles Involved in Serious Offenses. Criminal Justice and Behavior, 47(4), 399–418. https://doi.org/10.1177/0093854819897282
15. Davidescu, A. A., Lobonț, O., Manta, E. M., Mihiț, L. D., & Țăran, A.-M. (2025). Crossing Chasms: A PLS Approach to EU Public Sector Performance Assessment. Plos One, 20(6), e0325994. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0325994
16. Djoletoe, F., & Tabong, P. T. (2025). Burnout Syndrome and Coping Mechanisms Among Prison Officers at Nsawam Medium Security Prison, Eastern Region, Ghana. https://doi.org/10.1101/2025.01.02.25319893
17. Dogbe, F., Alhassan, M. D., Adomako, R. B., & Davies, E. (2024). The Mediating Role of Government ICT Use on the Nexus Between ICT Access and Public Sector Performance. Transforming Government People Process and Policy, 18(3), 434–450. https://doi.org/10.1108/tg-02-2024-0039
18. Elbashir, M. Z., Sutton, S. G., Arnold, V., & Collier, P. A. (2021). Leveraging Business Intelligence Systems to Enhance Management Control and Business Process Performance in the Public Sector. Meditari Accountancy Research, 30(4), 914–940. https://doi.org/10.1108/medar-04-2021-1287
19. Elhadi, Y. I. (2020). Influence of Performance Appraisal on Performance of Civil Servants in Kenya. European Journal of Engineering and Technology Research, 5(4), 415–420. https://doi.org/10.24018/ejers.2020.5.4.1857
20. Emmanuel, A. A., Otung, A. U., & Emenyi, E. O. (2024). International Public Sector Accounting Standard (IPSAS) Adoption and Quality of Financial Report in Akwa Ibom State Civil Service. European Journal of Accounting Auditing and Finance Research, 12(7), 41–66. https://doi.org/10.37745/ejaafr.2013/vol12n74166
21. Epperson, M. W., Wilson, A. B., & Fedock, G. (2020). The Promise of Research to Advance Smart Decarceration. Criminal Justice and Behavior, 48(1), 3–9. https://doi.org/10.1177/0093854820977587
22. Filgueiras, F., Koga, N. M., & Viana, R. (2020). State Capacities and Policy Work in Brazilian Civil Service. Revista De Sociologia E Política, 28(74). https://doi.org/10.1590/1678-987319277404
23. Hadi, F., & Astuti, R. (2022). *Improving Public Sector Performance Through Innovative Behavior: The Effect of Creative Self- Efficacy, Innovation Climate and Moderating Role of Entrepreneurial Leadership*. https://doi.org/10.4108/eai.27-7-2021.2316841
24. Haider, M. A., & Noor, S. (2021). The Impact of Overseas Training on the Performance of Bangladesh Civil Service: The Case of AIT Extension Training, Thailand. *Journal of Asian Social Science Research*, *3*(2), 103–124. https://doi.org/10.15575/jassr.v3i2.39
25. Husni, M., Fitriyanti, A., & Kartini, K. (2023). Application of Technology Acceptance Model in Testing of Regional Financial Information System. *Hasanuddin Economics and Business Review*, *6*(3), 129. https://doi.org/10.26487/hebr.v6i3.5104
26. Ishaq, J., Eyman, K., Goncy, E. A., Williams, L., Kelton, K. F., & Knickerbocker, N. (2023). A Pilot Study of Yoga With Incarcerated Youth Using the Prison Yoga Project Approach. *International Journal of Yoga Therapy*, *33*(2023).

27. Jäggi, L., & Kliewer, W. (2020). Reentry of Incarcerated Juveniles: Correctional Education as a Turning Point Across Juvenile and Adult Facilities. *Criminal Justice and Behavior*, *47*(11), 1348–1370. https://doi.org/10.1177/0093854820934139
28. *Juvenile Courts*. (2021). https://doi.org/10.1093/obo/9780195396607-0301
29. Karnsomdee, P. (2021). The Effects of Government Policy on Organizational Performance of Provincial Administration Organization: Mediating Role of Public Entrepreneurship. *F1000research*, *10*, 794. https://doi.org/10.12688/f1000research.55080.1
30. Kim, S., Andersen, K. N., & Lee, J. (2021). Platform Government in the Era of Smart Technology. *Public Administration Review*, *82*(2), 362–368. https://doi.org/10.1111/puar.13422
31. Kiragu, L. N., & Marwa, M. S. (2022). Strategic Human Resource Practices and Employee Retention in a Private Commercial Bank in Nairobi County, Kenya. *African Journal of Empirical Research*, *3*(1), 105–114. https://doi.org/10.51867/ajernet3.1.10
32. Kleeven, A. T. H., Robbé, M. d. V, Mulder, E., & Popma, A. (2023). The Validity of Violence Risk Assessment in Young Adults: A Comparative Study of Juvenile and Adult Risk Assessment Tools. *Emerging Adulthood*, *11*(6), 1409–1422. https://doi.org/10.1177/21676968231184278
33. Li, B., Tang, S., Feng, W., & Yin, H. (2022). Policy Implementation Through Performance Measurement: A Study of Water Pollution Remediation in China's Huai River Basin. *Review of Policy Research*, *41*(1), 210–238. https://doi.org/10.1111/ropr.12496
34. Liu, W., Li, A., & Liu, C. (2022). Multi-objective optimization control for tunnel boring machine performance improvement under uncertainty. *Automation in Construction*.https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0926580522001832
35. Warner, S. B., Richards, D., Coyle, D., & Smith, M. J. (2025). The Inefficiency of Centralised Control and Political Short-Termism: The Case of the Prison Service in England and Wales. *Policy & Politics*, *53*(4), 614–640. https://doi.org/10.1332/03055736y2024d000000053
36. Wati, U. R., Hakim, L., & Febriantin, K. (2025). Institutional Oversight and Challenges in Public-Private Partnership: The Cibitung Main Market Revitalization Case. *Aplikatif*, *4*(2), 175–192. https://doi.org/10.59110/aplikatif.v4i2.619
37. Wightman, G., Fernández, S., & Rutherford, A. (2022). Job Vacancy and Organizational Performance: Are Senior Managers or Street-Level Bureaucrats Missed Most? *Public Administration Review*, *82*(4), 660–670. https://doi.org/10.1111/puar.13482