

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Meningkatnya permintaan masyarakat terhadap pelayanan publik yang lebih baik telah mendorong pemerintah untuk mengimplementasikan sistem pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja ini merupakan pengawasan (*monitoring*) dan pelaporan pencapaian suatu program yang dilakukan secara terus-menerus, khususnya penilaian kemajuan pencapaian program berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan semula (Nurkhamid, 2008). Dalam konteks instansi pemerintah, pengukuran kinerja dilakukan dengan sistematis dan berkesinambungan yang ditujukan untuk menciptakan pemerintahan yang lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih, dan bertanggung jawab dalam bertugas (Nurkhamid, 2008).

Sistem pengukuran kinerja ini akan mengukur dan menilai kinerja pemerintah berdasarkan tingkat kemampuannya dalam memberikan pelayanan publik serta sampai sejauh mana publik merasakan manfaat dari berbagai kebijakan/program/kegiatan yang dijalankan pemerintah. Melalui pengukuran kinerja ini, dasar pengambilan keputusan yang *reasonable* dapat dikembangkan dan dipertanggung jawabkan sehingga akurasi keputusan akan dapat dihasilkan dengan adanya dukungan informasi yang kuat (Syahbrani, 2014). Implementasi sistem pengukuran kinerja diharapkan dapat membantu memperbaiki kinerja pemerintah dalam mewujudkan tujuan dan sasaran, efisiensi, dan efektifitas layanan publik secara transparan; membantu alokasi sumber daya dan

pembuatan keputusan; serta mewujudkan pertanggungjawaban publik dan perbaikan komunikasi kelembagaan (Mahmudi dan Mardiasmo,2004).

Di Indonesia, dengan bergulirnya reformasi pada tahun 1998 kemudian menjadi cikal-bakal sistem pengelolaan negara yang lebih transparan dan akuntabel. Keadaan tersebut menyebabkan disahkan Instruksi Presiden nomor 7 Tahun 1999 tentang Laporan Akuntabilitas Kinerja Institusi Pemerintah atau dikenal dengan akronim LAKIP. Secara teknis, aturan tentang pelaporan pengukuran kinerja lembaga pemerintah di semua tingkat tertuang dalam Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) nomor 589/IX/6/Y/1999 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah kemudian direvisi dengan Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/6/8/2003. Hal tersebutlah yang menjadi fokus kajian dari penelitian ini

Sistem Pengukuran Kinerja sangat penting untuk menjadi fokus dalam penelitian karena terbukti sistem pengukuran kinerja banyak berkontribusi dalam upaya peningkatan kualitas kinerja institusi pemerintah. Menurut Spékle dan Verbeeten (2009) bahwa sistem pengukuran kinerja merupakan kunci utama dalam mewujudkan manajemen sektor publik yang efektif, efisien, dan akuntabel. Praktiknya sistem pengukuran kinerja di Indonesia masih belum berperan dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja institusi pemerintah. Akbar et al, (2012) menemukan bahwa pengembangan sistem pengukuran kinerja di pemerintahan daerah di Indonesia dalam hal penggunaan hasil dan implementasi masih sangat terbatas dan hanya sekedar formalitas saja.

Ketidaksuksesan penerapan sistem baru pada sektor publik di Indonesia disebabkan karena banyak hambatan. Syahbrani (2014) menemukan bahwa para pimpinan dan manajer di sektor publik di negara-negara berkembang mengkhawatirkan sistem baru akan mengganggu kebijakan-kebijakan yang sebelumnya telah ada. Selain itu, institusi publik juga terkendala dalam hal kesiapan sumber daya untuk mendukung pelaksanaan sistem baru tersebut (Spékle dan Verbeeten dalam Syahbrani, 2014). Berdasarkan hal tersebut, peneliti bermaksud akan mengkaji bagaimana sistem pengukuran kinerja di Indonesia dikembangkan sehingga menjadikan sistem pengukuran kinerja berfungsi dengan semestinya.

Penelitian sistem pengukuran kinerja di sektor publik pada tahun-tahun sebelumnya sudah sering dilakukan. Penelitian-penelitian tersebut banyak melakukan pengkajian pada Pemerintah Daerah pada pejabat Satuan Kerja Perangkat Daerah yang hanya menjalankan regulasi pemerintahan (Silaloho dan Halim, 2005; Nurkhamid, 2008; Akbar at al, 2012; Wijaya dan Akbar, 2013; Syahbrani, 2014). Sebagai kebaruan dalam studi ini, maka peneliti berinisiatif untuk melakukan penelitian tentang bagaimana para personel atau pejabat yang bertugas dalam bidang standarisasi dan pemeriksaan terhadap pelaksanaan kinerja perangkat pemerintah daerah dalam mengembangkan sistem pengukuran kinerja untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja di pemerintahan daerah. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Sleman, Provinsi DI. Yogyakarta.

Peneliti menguji faktor-faktor teknis dan faktor berperilaku organisasi sebagai faktor yang memengaruhi pengembangan sistem pengukuran kinerja berdasarkan beberapa literatur terdahulu yang telah melakukan studi pada bidang yang sama. Faktor-faktor teknis yang terdiri dari keterbatasan sistem informasi Nurkhamid (2008), dan pelatihan pegawai Parlinda (2003); Nurkhamid (2008) yang masing-masing telah terbukti memengaruhi pengembangan dan implementasi sistem pengukuran kinerja. Sedangkan faktor-faktor berperilaku seperti: komitmen manajemen Nurkhamid (2008) dan budaya organisasi Syahbrani (2014) juga telah terbukti mempengaruhi pengembangan sistem pengukuran kinerja.

Setelah penjelasan mengenai latar belakang yang mendasari penelitian ini, maka peneliti akan memaparkan dasar teori dan pengembangan hipotesis kemudian penjelasan mengenai metodologi penelitian, hasil dan pembahasan kemudian saran dan kesimpulan. Penelitian ini replikasi dari penelitian Syahbrani, 2014.

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pelatihan pegawai berpengaruh positif terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja pemerintah daerah ?
2. Apakah keterbatasan sistem informasi berpengaruh negatif terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja pemerintah daerah ?

3. Apakah komitmen manajemen berpengaruh positif terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja pemerintah daerah ?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja pemerintah daerah ?

C. Tujuan penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan penelitian dijelaskan sebagai berikut :

1. Mendapatkan bukti empiris pengaruh pelatihan pegawai terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja.
2. Mendapatkan bukti empiris pengaruh keterbatasan sistem informasi terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja.
3. Mendapatkan bukti empiris pengaruh komitmen manajemen kinerja terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja.
4. Mendapatkan bukti empiris pengaruh budaya organisasi terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja.

D. Manfaat penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Teoritis :

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak akademisi dapat memberikan kontribusi dalam menambah literatur mengenai faktor teknis dan faktor rasional organisasi terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja pemerintah daerah.

2. Praktis :

Pada pihak praktisi penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi pemerintah daerah dalam pengembangan sistem pengukuran kinerja pada Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman.