

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mulai tahun 1990-an muncul paradigma baru yang sering disebut *New Public Management/ NPM* (Hood,1991). Walaupun juga disebut dengan nama lain misalnya *Post-bureaucratic Paradigm* (Barzeley,1992), dan *Reinventing Government* (Osborne dan Gaebler, 1992), tetapi secara umum disebut NPM karena berangkat dari gagasan Christopher Hood sebagai awal mulai paradigma alternatif. Paradigma tersebut muncul akibat adanya kritikan keras yang ditunjukkan kepada organisasi sektor publik yang sering tidak produktif, tidak efisien, selalu rugi, rendah kualitas, miskin inovasi dan kreativitas. *New Public Management* berfokus pada manajemen sektor publik yang berorientasi pada kinerja, bukan berorientasi kebijakan. *New Public Management* pada awalnya lahir dinegara-negara maju di Eropa dan Amerika. Namun, negara-negara berkembang juga sudah mulai menggunakan konsep ini, begitu juga Indonesia.

Sebagai negara yang juga turut ingin berbenah, Indonesia berusaha menerapkan paradigma NPM tersebut, meski ada sikap pesimis dari berbagai pihak mengenai kesanggupan penerapannya. Di Indonesia sendiri, pelaksanaan manajemen kinerja pada organisasi sektor publik sebenarnya sudah dimulai sejak tahun 1999 dengan dikeluarkannya Intruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Penerapan *New Public Management* di Indonesia dapat dilihat dari penerapan beberapa karakteristik-karakteristiknya di dalam praktik-praktik yang tengah dijalankan oleh instansi-instansi pemerintah di Indonesia.

Manajemen kinerja dapat didefinisikan sebagai daya upaya untuk meningkatkan kemampuan dan mendorong pegawai melalui berbagai cara agar bekerja dengan penuh semangat, efektif, efisien dan produktif, sesuai dengan proses kerja yang benar agar mencapai hasil kerja optimal. Menurut Verbeeten (2014) praktek manajemen kinerja meliputi tujuan yang akan dicapai, pengalokasian hak-hak keputusan, serta pengukuran dan pengevaluasian kinerja organisasi. Praktik manajemen kinerja ini dapat meningkatkan kinerja organisasi sektor publik.

Frank H. M Verbeeten (2014) mengemukakan tentang teori penetapan tujuan yang mengatakan bahwa tujuan yang jelas dan hasil yang terukur diperlukan untuk mencegah penyebaran energi organisasional. Dengan merinci tujuan-tujuan jangka panjang dan jangka pendek organisasi maka ambiguitas pegawai terhadap tujuan organisasi akan menurun, sehingga para pegawai akan terfokus pada penyelesaian tugas-tugas mereka. Selain itu pemberian insentif juga mampu meningkatkan kinerja (Bonner dan Sprinkle, 2010).

Dian Indudewi (2009) yang berjudul "Pengaruh Sasaran Jelas dan Terukur, Insentif, Desentralisasi, dan Pengukuran Kinerja terhadap Organisasi" (Studi Empris pada SKPD dan BUMD Kota Semarang) Hasil dari penelitian tersebut sasaran yang jelas dan terukur berpengaruh positif dan signifikan kinerja. Insentif juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan desentralisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Josephine Betsy Pramita (2010) berjudul "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi Sektor Publik" (Studi pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak) mendapatkan hasil tujuan yang jelas dan terukur berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah kabupaten Demak. Insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karena insentif pada pemerintah daerah kabupaten Demak masih dihitung berdasarkan absensi bukan terhadap kinerjanya. Motivasi kerja juga tidak berpengaruh karena minimnya kesempatan untuk naik jabatan kejenjang lebih tinggi.

Penetapan tujuan yang jelas dan terukur, pengukuran kinerja, dan pemberian insentif merupakan elemen penting manajemen kinerja (verbeeten, 2014). Secara empiris, bukti-bukti mengenai pengaruh praktik manajemen kinerja organisasi sektor publik dalam skala besar masih terbatas (Verbeeten, 2014). Beberapa penelitian, dalam kaitannya dengan hubungan antara praktek manajemen kinerja dengan kinerja organisasi sektor publik antara lain adalah penelitian (Verbeeten, (2014), Indudewi (2009), Betsy (2010)). Dalam praktik manajemen kinerja organisasi sektor publik perlu diterapkan kembali agar penetapan secara spesifik tujuan-tujuan yang akan dicapai, pembagian kewenangan dalam pengambilan keputusan, dan cara mengukur serta mengavaluasi kinerja (Verbeeten, 2014). Praktik-praktik manajemen kinerja diterapkan kembali dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi sektor publik pemerintah Indonesia.

Dalam beberapa tahun belakangan ini, para pegawai sektor publik dari berbagai instansi, kementerian dan berbagai lembaga pemerintah lainnya sedang menikmati konsep remunerasi sebagai salah satu aspek dalam agenda reformasi birokrasi. Remunerasi tersebut ingin memperbaiki mekanisme penghasilan dan pendapatan seorang pegawai dari berbagai level, baik yang digolongkan bawah yaitu IA (Juru Muda) hingga paling Tinggi IVE (Pembina Utama). Namun demikian, menurut perencanaan pemerintah, mekanisme ini tidak serta dapat diimplementasikan untuk seluruh pegawai pemerintah, karena harus menyesuaikan anggaran negara. Tujuan dari remunerasi adalah untuk perbaikan struktur dalam birokrasi dan meningkatkan kinerja pegawai pemerintahan (Adit, 2011).

Verbeeten, (2014) meneliti mengenai Penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja untuk tujuan insentif seperti yang dianjurkan oleh NPM dapat meningkatkan kinerja pada suatu organisasi yang memiliki kontraktibilitas tinggi, dan belum banyak dilakukan di Indonesia. Dalam menentukan sasaran yang jelas dan terukur dibandingkan dengan organisasi sektor publik yang lain masih mengalami kesulitan hal ini penetapan sasaran yang jelas dan terukur, pengukuran kinerja, dan insentif merupakan elemen penting manajemen kinerja yang diharapkan dapat mendorong instansi pemerintah daerah untuk berkinerja lebih baik.

Penelitian ini merujuk pada penelitian Verbeeten (2014) dengan menggunakan unit analisis yang lebih kecil yaitu pemerintahan daerah. Pemerintahan daerah mengembangkan tugas untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat didaerahnya melalui peningkatan, pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat (UU No. 32/2004). Untuk mewujudkan hal tersebut pemerintah daerah dituntut untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian juga mewujudkan bahwa pemerintah daerah menilai kinerja kualitatif mereka lebih rendah dibandingkan organisasi sektor publik yang lain. Dalam penelitian (Verbeeten, 2019) ini menarik untuk dikaji lebih lanjut terkait dengan dampak penerapan manajemen berbasis kinerja terhadap peningkatan kinerja organisasi sektor publik.

Bedasarkan alasan yang dikemukakan, maka penulis tertarik untuk meneliti faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai kantor pelayanan masyarakat kecamatan metro pusat. Dalam penelitian ini akan ditambahkan satu *variable independen* baru, yaitu variabel remunerasi. Variabel

ini dimasukkan dalam penelitian karena variabel ini dimungkinkan mempengaruhi kinerja individu, dengan pertimbangan remunerasi membuat pegawai bekerja dengan baik dan bersih. Jika pegawai bekerja dengan baik dan bersih, maka kinerja organisasinya juga akan menjadi baik dan dipercaya oleh publik.

Fenomena yang terjadi adalah banyaknya masyarakat yang mengeluh karena pelayanannya kurang efektif dan efisien, sehingga banyak masyarakat yang mengeluh, jika dilihat dari segi panjangnya banyak pegawai yang kurang mengerti dengan tugas-tugas yang lainnya dan kemungkinan hanya fokus dengan tugas masing-masing, sehingga masyarakat banyak yang kurang pelayanannya, jika ingin mengurus ktp, kk dan lain-lainnya jadi terhambat.

Penelitian ini memperluas penelitian yang dilakukan oleh Frank H.M. Verbeeten (2014) dengan menambahkan variabel remunerasi sebagai variabel independen dan juga menyesuaikannya untuk kondisi yang ada dalam praktik-praktik pengukuran kinerja di sektor publik Indonesia yaitu dengan menggunakan unit analisis yang lebih kecil yaitu Kantor Pelayanan Masyarakat Kecamatan Metro Pusat. Karena belum semua sektor publik di Indonesia menerapkan remunerasi. Penetapan tujuan yang jelas dan terukur, insentif, motivasi kerja pegawai, remunerasi, desentralisasi, serta sistem pengukuran kinerja merupakan variabel independen yang akan diteliti dalam penelitian ini yang berjudul tentang **“Analisis Akuntabilitas Publik yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Sektor Publik (studi kasus pada Kantor Pelayanan Masyarakat Kecamatan Metro Pusat)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka dirumuskan masalah penelitian dalam bentuk pertanyaan, yaitu:

1. Apakah akuntabilitas publik berpengaruh dalam organisasi sektor publik?
2. Apakah kinerja pegawai berpengaruh dalam organisasi sektor publik?
3. Apakah akuntabilitas publik dan kinerja pegawai berpengaruh positif dalam organisasi sektor publik?

C. Tujuan Penulisan

Sesuai dengan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah akuntabilitas publik berpengaruh positif dalam organisasi sektor publik?
2. Untuk mengetahui apakah kinerja pegawai berpengaruh positif dalam organisasi sektor publik?
3. Untuk mengetahui apakah akuntabilitas publik dan kinerja pegawai berpengaruh positif dalam organisasi sektor publik?

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Meningkatkan pemahaman tentang praktek manajemen kinerja dalam organisasi sektor publik.
2. Memberikan wacana alternative bagi praktisi mengenai pengaruh praktek manajemen kinerja terhadap kinerja individu organisasi sektor publik di Indonesia.
3. Bagi pengembangan teori dan pengetahuan di bidang akuntansi, mengenai pengaruh praktek manajemen kinerja terhadap kinerja individu organisasi sektor publik di Indonesia.
4. Sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan ini.

E. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian biasa disebut juga sebagai anggapan dasar atau postulat, yaitu sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Anggapan dasar harus dirumuskan secara jelas sebelum peneliti melangkah mengumpulkan data. Asumsi ini mengatakan bahwa retribusi akuntabilitas publik di kecamatan metro pusat belum sepenuhnya diterapkan.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian disini dimaksudkan sebagai batasan penelitian. Oleh karena itu sesuai dengan judul, maka ruang lingkup penelitian ini terbatas pada akuntabilitas publik yang dilakukan oleh kantor kecamatan metro pusat.

