

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi sektor publik merupakan bagian dari sistem perekonomian negara yang bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Institusi pemerintahan, partai politik, sekolah, rumah sakit merupakan organisasi sektor publik (Nordriawan, 2009). Pelayanan terhadap masyarakat menjadi fokus utama organisasi sektor publik. Oleh karena itu, akuntabilitas kinerja menjadi faktor penting dalam mempertahankan/ menjaga kepercayaan masyarakat terhadap organisasi sektor publik. Manajemen berbasis kinerja dapat digunakan untuk meningkatkan akuntabilitas organisasi (Propper dan Wilson, 2003; Kloot, 1999).

Manajemen berbasis kinerja adalah proses perencanaan, pengukuran, penilaian dan evaluasi kinerja pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi serta mengoptimalkan potensi diri pegawai. Manajemen berbasis kinerja juga diharapkan dapat merubah perilaku pegawai dalam berkinerja ke arah positif (LAN, 2004; Propper dan Wilson, 2003).

Praktik-praktik manajemen berbasis kinerja melibatkan spesifikasi sasaran yang hendak dicapai, alokasi sumber daya, mengukur serta mengevaluasi kinerja (Verbeeten, 2008; Heinrich, 2002, Kloot,1999). Spesifikasi sasaran merupakan elemen penting dalam menyusun kebijakan dan program organisasi sektor publik dimana kebijakan dan program disusun untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Untuk mewujudkan sasaran diperlukan alokasi sumber daya. Alokasi sumber daya yang dimaksud dapat berupa alokasi dana maupun pelimpahan wewenang (Propper dan Wilson, 2003). Peningkatan kinerja dapat diukur atau dinilai dengan adanya pengukuran kinerja. Kloot (1999) mengindikasikan bahwa ukuran kinerja dirancang untuk mengukur tingkat tujuan yang telah dicapai, kepuasan komunitas, kinerja pelayanan, dan untuk perbandingan antar

instansi. Bernstein, (2000) mengungkapkan bahwa ukuran kinerja dapat membantu penyusunan program dan staffnya untuk bekerja lebih efektif.

Pengukuran kinerja dijabarkan dalam indikator-indikator kinerja yang terdapat dalam desain pengukuran kinerja organisasi. Indikator kinerja kemudian menjadi standar pencapaian kinerja dan ditindaklanjuti dengan adanya evaluasi kinerja. Evaluasi bertujuan untuk mengetahui apakah pencapaian kinerja dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program atau kegiatan di masa yang akan datang (LAN, 2004). Universitas Muara Bungo sebagai salah satu bagian organisasi sektor publik yang bergerak dalam bidang pendidikan juga dituntut untuk melakukan akuntabilitas dengan baik. Peningkatan penerimaan mahasiswa baru merupakan salah satu indikasi adanya kepercayaan yang baik dari masyarakat terhadap Universitas Muara Bungo.

Universitas Muara Bungo harus dapat menjaga kepercayaan tersebut melalui pengelolaan manajemen yang baik. Sistem pengukuran kinerja yang pasti, desentralisasi diharapkan dapat membantu elemen elemen yang berada dalam Universitas Muara Bungo untuk mewujudkan akuntabilitas yang baik.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi, dua diantaranya adalah desentralisasi dan sistem pengukuran kinerja.

Desentralisasi merupakan pendelegasian wewenang dari jenjang yang lebih tinggi ke jenjang lebih rendah untuk mengambil kebijakan secara independen. Tingginya tingkat desentralisasi merupakan bentuk yang tepat untuk menunjang pencapaian kinerja manajerial yang lebih baik. Pengertian desentralisasi pada dasarnya mempunyai makna bahwa melalui proses desentralisasi urusan-urusan pemerintahan yang semula termasuk wewenang dan tanggung jawab pemerintah pusat sebagian diserahkan kepada badan atau lembaga pemerintah daerah agar menjadi urusan rumah tangganya sehingga urusan tersebut beralih kepada dan

menjadi wewenang dan tanggung jawab daerah. Dengan adanya desentralisasi ini maka suatu organisasi dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki, bisa menangani peristiwa-peristiwa serta bertindak tanpa menunggu dan dapat meningkatkan kualitas keputusan yang diambil serta mendorong ke peningkatan kinerja yang lebih baik.

Penelitian ini merujuk penelitian Verbeeten (2008) yang meneliti dampak penerapan manajemen berbasis kinerja terhadap kinerja organisasi sektor publik di Belanda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tujuan yang jelas dan terukur, desentralisasi dan sistem pengukuran dapat meningkatkan kinerja baik secara kuantitas maupun kualitas.

Disamping itu penelitian ini juga merujuk pada penelitian Karyanti (2010) yang meneliti pengaruh kejelasan sasaran, desentralisasi dan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja organisasi sektor publik (studi empiris di Politeknik Negeri Semarang). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tujuan yang jelas dan terukur, desentralisasi dan sistem pengukuran kinerja dapat meningkatkan kinerja baik secara kuantitas maupun kualitas.

Dewi (2009) telah melakukan penelitian tentang pengaruh sasaran jelas dan terukur, insentif, desentralisasi dan pengukuran kinerja terhadap kinerja organisasi pada SKPD dan BUMD Kota Semarang dan menunjukkan hasil bahwa sasaran jelas dan terukur, insentif, desentralisasi dan pengukuran kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi (Studi empiris pada SKPD dan BUMD Kota Semarang)

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti “ **Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Organisasi pada Universitas Muara Bungo**”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Manajemen berbasis kinerja merupakan proses rangkaian yang sinergis berawal dari

desentralisasi dan sistem pengukuran kinerja berdasarkan prestasi kerja yang dihasilkan. Penerapan manajemen kinerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja pada Universitas Muara Bungo?
2. Apakah sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja pada Universitas Muara Bungo?
3. Apakah desentralisasi dan sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja pada Universitas Muara Bungo?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan :

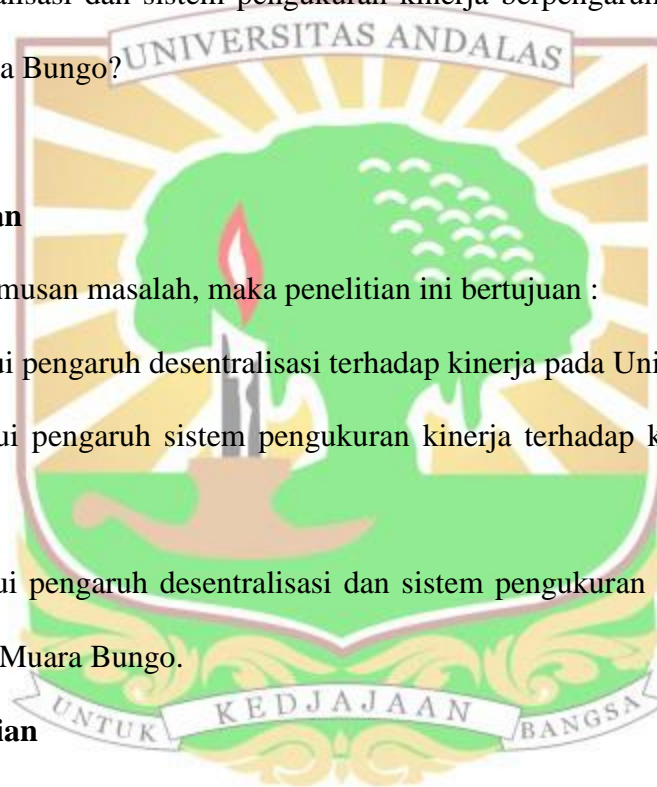
1. Untuk mengetahui pengaruh desentralisasi terhadap kinerja pada Universitas Muara Bungo.
2. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja pada Universitas Muara Bungo.
3. Untuk mengetahui pengaruh desentralisasi dan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja pada Universitas Muara Bungo.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada:

1. Organisasi sektor publik, khususnya pendidikan tinggi yang terkait dengan penerapan manajemen berbasis kinerja, agar dapat meningkatkan kinerja organisasinya.
2. Akademisi, agar dapat menunjukkan suatu bukti empiris bahwa desentralisasi dan sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi sektor publik.

### **1.5. Sistematika Penulisan**



Sistematika penulisan dalam penelitian ini disajikan dalam lima bagian. Bab I. Pendahuluan berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan. Bab II. Tinjauan pustaka membahas telaah teori, kerangka pemikiran teoritis, dan hipotesis penelitian. Bab III. Metode penelitian membahas metode penelitian yang berisikan rincian mengenai desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, identifikasi variabel, variabel penelitian dan definisi variabel operasional, metode analisis data, pengujian hipotesis. Bab IV Pembahasan yang terdiri dari gambaran umum responden, deskripsi variabel penelitian, pengujian data, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis, interpretasi hasil pengujian hipotesis, Bab V Kesimpulan, keterbatasan penelitian, implikasi penelitian dan saran.

