

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era globalisasi saat sekarang ini sistem manajemen pemerintah semakin lama semakin berkembang seperti dari berorientasi pada proses menjadi berorientasi pada hasil. Berorientasi pada hasil ini bisa dinilai dari kinerjanya karena kinerja merupakan faktor penting yang harus selalu diperhatikan oleh suatu organisasi. Oleh karena itu, sistem kinerja yang sesuai dan tepat untuk organisasi sangat dibutuhkan agar suatu organisasi mampu bersaing dan berkembang lebih baik lagi.

Pengukuran kinerja merupakan elemen penting dalam manajemen organisasi, termasuk dalam konteks pemerintahan daerah. Di Indonesia, Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) berperan vital dalam pelaksanaan program dan kebijakan pemerintah daerah. Mengukur kinerja SKPD adalah langkah penting untuk memastikan efektivitas dan efisien dalam mencapai tujuan pembangunan daerah.

Provinsi Sumatera Barat, dengan segala dinamika dan tantangan pembangunan yang dihadapi, memerlukan mekanisme pengukuran kinerja yang handal dan efektif untuk Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda). Bappeda sebagai salah satu SKPD yang berfungsi merencanakan pembangunan daerah, memerlukan evaluasi kinerja yang akurat untuk meningkatkan kualitas perencanaan dan pelaksanaan pembangunan.

Pengukuran kinerja sangat penting untuk memulai akuntabilitas suatu organisasi dan manajer dalam menghasilkan pelayanan publik yang lebih baik. Akuntabilitas bukan sekedar kemampuan menunjukkan bagaimana uang publik dibelanjakan secara ekonomis, efisien, dan efektif tetapi juga pertanggungjawaban suatu organisasi untuk menciptakan pengukuran kinerja yang handal dengan menetapkan suatu penghargaan dan hukuman bagi pelaksanaan program tersebut.

Satuan Kerja Perangkat Daerah (biasa disingkat SKPD) adalah perangkat Pemerintah Daerah (Provinsi maupun Kabupaten/Kota) di Indonesia. SKPD adalah pelaksana fungsi eksekutif yang harus berkoordinasi agar penyelenggaraan pemerintahan berjalan dengan baik pada lingkup pekerjaan yang dipimpinnya. Dasar hukum yang berlaku sejak tahun 2004 untuk pembentukan SKPD adalah Pasal 120 UU no. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

kelembagaan. Selain itu, pihak legislatif menggunakan ukuran kinerja ini untuk menentukan kelayakan biaya pelayanan yang dibebankan kepada masyarakat pengguna jasa publik karena mereka tidak mau selalu ditarik pungutan tanpa adanya peningkatan kualitas dan kuantitas dari pelayanan yang diterima. Salah satu perbedaan sektor publik dengan sektor

swasta dapat dilihat dari tujuannya. Pada sektor swasta terdapat motif memaksimalkan laba, sedangkan sektor publik bukan untuk memaksimalkan laba tetapi lebih kepada pemberian pelayanan publik, seperti: pendidikan, kesehatan masyarakat, keamanan, penegak hukum, transportasi publik, dan penyediaan barang kebutuhan publik (Mardiasmo, 2002: 2)

Oleh sebab itu Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) sebagai lembaga yang melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagaimana diatur dalam undang-undang di bidang keuangan negara (UU Nomor 17 Tahun 2003 tentang keuangan Negara, dan UU Nomor 1 tahun 2004 tentang perbendaharaan Negara, dan UU Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung jawab Keuangan Negara) terdapat perubahan orientasi dalam menjalankan pemerintahan. Perubahan orientasi tersebut adalah pemerintahan dijalankan berorientasi pada hasil bukan pada input. Program dan kegiatan pemerintahan harus mengacu pada hasil yang akan dicapai. Untuk menjalankan program dan kegiatan tersebut baru disusun anggaran yang dibutuhkan.

Berdasarkan landasan diatas penulis tertarik untuk mengangkat masalah pengukuran kinerja, khususnya Pengukuran Kinerja SKPD Pemerintahan Provinsi dalam Studi Kasus pada BAPPEDA Sumatera Barat dengan judul " Mekanisme Pengukuran Kinerja Satuan Kerja SKPD Pemerintahan Provinsi Dalam Studi Kasus Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Sumatera Barat " Dengan harapan menguasai Mekanisme Pengukuran Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dari Mekanisme Pengukuran Kinerja Satuan Kerja SKPD Pemerintahan Provinsi Dalam Studi Kasus pada Bappeda :

1. Bagaimana Mekanisme Pengukuran Kinerja Satuan Kerja SKPD Pemerintahan Provinsi Dalam Studi Kasus pada Bappeda Sumatera Barat?
2. Apasaja indikator kinerja utama yang digunakan dalam pengukuran kinerja SKPD?

## **1.3 Tujuan Magang**

Tujuan magang ini terbagi dua yang terdiri dari tujuan umum dan tujuan khusus dengan penjelasan sebagai berikut :

### **1. Tujuan Umum**

Diharapkan selesai mengikuti kegiatan magang, penulis telah mampu dan terampil dalam mengaplikasikan ilmu pengetahuan dan praktek yang diperoleh selama

menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi Program Diploma III Universitas Andalas dengan tiga tujuan umum yaitu:

- a. Meningkatkan wawasan dan pengetahuan terhadap dunia kerja agar tidak canggung menghadapi dunia kerja.
- b. Memberikan kemampuan untuk menggunakan pemahaman yang diperoleh di tempat magang untuk mendapatkan pekerjaan atau menciptakan lapangan usaha setelah menyelesaikan pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Andalas dan dapat membandingkan bagaimana penerapan ilmu dengan teori yang diperoleh di bangku perkuliahan dengan penerapannya secara nyata dalam dunia kerja.

## 2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari pelaksanaan magang yaitu untuk mengetahui bagaimana mekanisme pengukuran kinerja sektor publik pada BAPPEDA Sumatera Barat.

### 1.4 Manfaat Penelitian

#### a. Bagi Penulis.

Adapun manfaat magang bagi penulis yaitu:

- 1) Menambah pengetahuan penulis tentang sistem kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Sumatera Barat.
- 2) Menambah pengetahuan penulis tentang mekanisme pengukuran kinerja sektor publik pada BAPPEDA Sumatera Barat.
- 3) Menambah pengetahuan penulis tentang pentingnya pengukuran kinerja SKPD pada BAPPEDA Sumatera Barat.

#### b. Bagi Universitas

Yaitu terjalinnya kerjasama/hubungan baik antara Universitas dengan dinas/Perusahaan tempat magang. Universitas dapat meningkatkan kualitas lulusnya melalui pengalaman kerja magang dan Universitas juga akan dikenal di dunia industry kerja.

#### c. Bagi Tempat Magang

Yaitu adanya kerjasama antara dunia pendidikan dengan dunia industri/perusahaan sehingga perusahaan tersebut dikenal oleh kalangan akademis.

## 1.5 Tempat dan Waktu Magang

Kegiatan magang tersebut akan dilakukan selama 40 hari kerja pada Jl. Khatib Sulaiman No.1, Flamboyan Baru, Kec. Padang Bar., Kota Padang, Sumatera Barat 26222.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan laporan magang ini terdiri dari 5 (lima) bab yang akan membahas hal-hal sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini penulis membahas latar belakang, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penelitian, tempat dan waktu magang, dan sistematika penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini memaparkan tentang landasan teori yang terdiri dari Pengertian kinerja, pengertian pengukuran kinerja, manfaat dan tujuan pengukuran kinerja, teknologi pengukuran kinerja, kendala dalam Pengukuran Kinerja.

### **BAB III : GAMBARAN UMUM**

Bab ini memaparkan tentang, gambaran umum Sumatera Barat, gambaran umum dari BAPPEDA Sumatera Barat, tugas pokok dan fungsi BAPPEDA Sumatera Barat, struktur organisasi BAPPEDA Sumatera Barat, sarana dan prasarana pada BAPPEDA Sumatera Barat.

### **BAB IV: Pembahasan**

Menjelaskan tentang Mekanisme Pengukuran Kinerja SKPD Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Sumatera Barat.

### **BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini penulis akan memberikan kesimpulan-kesimpulan atas pembahasan tulisan ini, yang merupakan jawaban dari permasalahan yang ada, selanjutnya penulis akan memberikan saran-saran sebagai sumbangan penulisan atau pendapat yang mungkin bermanfaat dalam peningkatan kinerja terhadap Pemerintahan Sumatera Barat.