

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja. Pangastuti (2008:28) mengungkapkan “bahwa usaha-usaha manajemen kinerja ditujukan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi organisasi”. Lebih lanjut, (Propper dan Wilson, 2003) menyebutkan bahwa manajemen kinerja dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Manajemen berbasis kinerja adalah proses perencanaan, pengukuran, penilaian dan evaluasi kinerja pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi serta mengoptimalkan potensi diri pegawai.

Manajemen kinerja merupakan suatu siklus yang harus dibangun secara berkelanjutan dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja baik pegawai maupun organisasi secara keseluruhan. Praktikpraktik manajemen berbasis kinerja melibatkan spesifikasi sasaran yang hendak dicapai, alokasi sumber daya, mengukur serta mengevaluasi kinerja (Kloot, 1999). Spesifikasi sasaran merupakan elemen penting dalam menyusun kebijakan dan program dimana kebijakan dan program disusun untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Untuk mewujudkan sasaran diperlukan alokasi sumber daya. Tantangan yang dihadapi oleh organisasi sektor publik adalah sulitnya menetapkan

sasaran yang jelas dan terukur karena *stakeholders* yang beragam dengan beraneka macam kepentingan.

Peningkatan kinerja dapat diukur/dinilai dengan adanya sistem pengukuran kinerja. Ginting (2009) mengindikasikan bahwa penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Robertson (dalam Mahmudi, 2005) mengungkapkan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, perbandingan hasil kegiatan dengan target, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Dalam tahap ini akuntansi manajemen berperan dalam pembuatan indikator kinerja kunci dan satuan ukur untuk masing-masing aktivitas yang dilakukan.

Sistem pengukuran kinerja diperlukan untuk mengetahui pencapaian organisasi atas tujuan dan misi organisasi/program. Selain itu, tujuan pengukuran kinerja adalah meningkatkan pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas. Sistem pengukuran kinerja dijabarkan dalam indikator-indikator kinerja yang terdapat dalam desain pengukuran kinerja. Kinerja akan menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi unit kerja tersebut. Peningkatan kinerja didukung oleh *budgetary goal characteristics* dan keadilan prosedural (Bawono, 2009).

Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Selatan merupakan Kabupaten yang baru saja di mekarkan dari Kabupaten Labuhanbatu sesuai dengan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2008 pada 24 Juni 2008 tentang Pembentukan Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Sebagai organisasi sektor publik yang masih harus belajar untuk terus meningkatkan kinerja, tentunya peranan manajer menjadi bagian yang sangat penting untuk

diperhatikan. Partisipasi secara luas pada dasarnya merupakan proses organisasional, dimana para anggota organisasi yang dalam hal ini adalah para manajer ikut serta dan mempunyai pengaruh dalam suatu pembuatan keputusan yang berkepentingan dengan mereka. Dalam sebuah SKPD biasanya terdapat beberapa Kepala Bagian yang membidangi satu bidang tertentu, misalnya keuangan, perencanaan, dan sekretariat, dll. Kinerja dari Kepala Bagian tersebut mencerminkan pengelolaan keuangan daerah yang dilakukannya. Dalam meningkatkan kinerja, Kepala Bagian juga dituntut untuk bisa menerapkan keadilan prosedural sesuai dengan semestinya. Leventhal (dalam Bawono, 1980) menyatakan bahwa keadilan prosedural berhubungan dengan keadilan yang digunakan untuk menentukan hasil-hasil yang terdistribusi seperti beban kerja, penghasilan dan lainnya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa ketika keadilan prosedural telah dipahami dan dipercaya dengan baik oleh para pegawai, maka Kepala Bagian dianggap mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

Serangkaian proses yang dilaksanakan oleh organisasi sektor publik diatas yang dimulai dari peningkatan kinerja organisasi sektor publik, kemudian proses penilaian pencapaian tujuan dengan sistem pengukuran kinerja yang memiliki beberapa indikator dan didukung oleh penerapan keadilan prosedural yang baik oleh para manajer, diharapkan dapat mempengaruhi kinerja manajerial Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Karena, ketika Kinerja Manajerial sebuah organisasi sektor publik telah mencapai level yang baik sudah dapat dipastikan organisasi tersebut dapat mencapai tujuan, visi dan misi organisasinya. Kemudian diharapkan nantinya penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam proses pembangunan daerah terutama dalam bidang manajemen berbasis kinerja.

Peneliti menggunakan beberapa referensi penelitian sejenis mengenai kinerja manajerial, diantaranya Bawono (2009) tentang pengaruh keadilan prosedural terhadap

kinerja manajerial dengan *budgetary goal characteristics* sebagai variabel intervening (Studi Kasus di Pemerintahan Surakarta). Herman Suhartono dan Halim (2005), meneliti Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran dan kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah dengan motivasi sebagai variabel pemoderasi. Penelitian yang dilakukan oleh Pangastuti (2008). Penelitian ini berjudul Pengaruh Partisipasi Penganggaran Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajemen Pemerintah Daerah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderator (Studi pada Kabupaten Timor Tengah Utara). Penelitian Cavaluzzo dan Ittner (2004) berhasil membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara Sistem pengukuran kinerja terhadap Kinerja manajerial. Dari penelitian- penelitian sebelumnya tersebut, dapat diindikasikan bahwa Peningkatan Kinerja Manajerial sangat dipengaruhi oleh Keadilan Prosedural dan Sistem Pengukuran Kinerja.

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti termotivasi untuk meneliti lebih lanjut tentang **“Pengaruh Keadilan Prosedural dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pemerintahan Kabupaten Labuhanbatu Selatan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang dapat di rumuskan adalah :

1. Apakah Keadilan Prosedural dan Sistem Pengukuran Kinerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Manajerial di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Labuhanbatu Selatan?
2. Seberapa besar pengaruh Keadilan Prosedural dan Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Labuhanbatu Selatan??

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk menghindari kesimpangsiuran dan kesalah pahaman terhadap permasalahan yang akan di teliti, maka perlu adanya pembatasan masalah untuk memberi arah pada pembahasan penelitian ini. Oleh karena itu penulis membatasi masalah hanya pada Keadilan Prosedural dan Sistem Pengukuran Kinerja yang mempengaruhi Kinerja Manajerial di lingkungan pemerintahan Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut : Apakah Keadilan Prosedural Dan Sistem Pengukuran Kinerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Labuhanbatu Selatan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah : Untuk mengetahui apakah Keadilan Prosedural Dan Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial di lingkungan pemerintahan Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

1.6 Manfaat penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang berarti yaitu:

1. Bagi peneliti dapat menambah wawasan dan memberikan pelajaran yang sangat berharga, terutama dalam memperbaiki cara berfikir penulis dalam menganalisis dan memecahkan masalah dengan metode ilmiah.
2. Pengembangan teori akuntansi manajemen dalam hal penerapan keadilan prosedural dan sistem pengukuran kinerja dalam hubungannya dengan kinerja manajerial.
3. Bagi pihak- pihak yang berkepentingan seperti seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Labuhanbatu Selatan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk memperbaiki kinerjanya.
4. Bagi akademis diharapkan dapat memberikan referensi bagi peneliti selanjutnya terutama pada bidang penelitian yang sama.