

BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dinas Pendapatan Kota Medan dahulu hanya satu unit kerja yang kecil yaitu Sub-Bagian Penerimaan pada bagian keuangan dengan tugas pokoknya mengelola bidang penerimaan/pendapatan daerah. (www.pemkomedan.go.id/dis_pend.php). Mengingat pada saat itu potensi pajak maupun retribusi daerah di kota medan belum begitu banyak, maka dalam sub-bagian penerimaan tidak terdapat seksi atau urusan. Pada tahun 1978 berdasarkan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor: KUPD-7, tahun 1978, tentang penyeragaman Struktur Organisasi Dinas Pendapatan Daerah Propinsi dan Kabupaten/Kotamadya di seluruh Indonesia, maka Pemerintah Kota Medan menetapkan Peraturan Daerah Nomor 12 tahun 1978 tentang Struktur Organisasi Dinas Pendapatan Daerah Kotamadya Medan sebagaimana dimaksudkan dalam Instruksi Mendagri dimaksud sebagai organisasi sektor publik yang masih harus belajar untuk terus meningkatkan kinerja, di lihat dari permasalahan yang terjadi : “ Melihat kondisi di lapangan, pembangunan sangat tidak sesuai dengan anggaran Pemko Medan yang besar. Dia mencontohkan untuk Dinas Bina Marga Pemko Medan yang dikururkan anggaran sebanyak Rp395 miliar contohnya Anggarannya dahsyat, paling besar. Tapi kalau dilihat di lapangan tidak ada proyek besar yang dibuat. Pengerjaan jalan hanya penambalan, tidak ada jalan baru. Kemudian untuk drainase lebih banyak pengorekan saja. Ini perlu dicermati agar anggaran yang besar itu tak menguap,” ungkapnya” .(Harian Orbit, Senin (5/9)) .Tentunya peranan manajer menjadi

bagian yang sangat penting untuk diperhatikan. Dalam Dinas biasanya terdapat beberapa Kepala Bagian yang membidangi satu bidang tertentu, misalnya keuangan, perencanaan, dan sekretariat. 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.

Keadilan adalah dimana kita membagi sesuatu sesuai kebutuhan, tempat dan fungsinya, tak selalu harus sama rata, akan tetapi melihat kebutuhan masing masing yang ingin di bagi. (<http://id.wikipedia.org/wiki/Adil>). Dengan demikian, orang yang adil selalu bersikap imparisial, suatu sikap yang tidak memihak kecuali kepada kebenaran. Bukan berpihak karena pertemanan, persamaan suku, bangsa maupun agama. Dan keadilan itu sangat diperlukan pada sikap Manajerial suatu organisasi atau Instansi. Prosedur adalah kelompok pekerjaan pencatatan yang erat sekali hubungannya yang meliputi suatu sub fungsi daripada suatu fungsi tertentu. Suatu tahap – tahap yang akan dilakukan dalam suatu organisasi atau Instansi dalam suatu kegiatan perencanaan yang telah direncanakan. Dengan tahap – tahap tersebut dalam diharapkan kegiatan perencanaan tersebut dalam berjalan yang diharapkan manajerial kepada pegawai kinerjanya.

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, 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.

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. Didalam organisasi mempunyai suatu tujuan kegiatan yang diharapkan hasilnya sesuai yang diinginkan. Oleh karena itu suatu organisasi membuat suatu penilaian kinerja untuk lebih mengefisiensikan suatu kegiatan tersebut. 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. Untuk mengukur kinerja pekerjaan sudah sampai mana tingkat keberhasilannya sangat diperlukan sistem penilaian

kinerja tersebut, dengan sistem penilaian kinerja kita dapat mengetahui hambatan – hambatan apa saja yang terdapat dalam suatu kegiatan sehingga kita dapat melakukan tindakan yang tidak akan terkontaminasi oleh hambatan – hambatan tersebut.

Selain itu, tujuan pengukuran kinerja adalah meningkatkan pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas. 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).

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.

Gaya kepemimpinan adalah cara atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan. Dengan berusaha mempengaruhi perilaku orang-orang yang dikelolanya. Sedangkan Menurut Mulyasa dalam bukunya yang berjudul *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja demi mencapai tujuan Dalam kaitannya dengan peranan gaya kepemimpinannya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Gaya Kepemimpinan merupakan suatu model kepemimpinan dimana pemimpin

memiliki kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi pencapaian tujuan. Menurunnya kinerja manajer menurut pengamatan peneliti berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan kepuasan yang diberikan oleh perusahaan kepada masing-masing manajer. Selain gaya kepemimpinan, penelitian ini ingin membuktikan apakah *motivation* merupakan indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja manajer sehingga meningkatkan kinerjanya. Sikap seorang manajer terhadap pekerjaan yang ditekuninya, secara potensial juga dipengaruhi oleh bagaimana persepsi manajer tersebut terhadap pekerjaannya. Robbins (2008:222) mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dengan adanya motivasi dalam bekerja, maka para manajer diharapkan lebih memiliki intensitas, arah dan ketekunan sehingga tujuan organisasi pun lebih mudah tercapai.

(Diyah, 2009) Kepemimpinan sebagai tugas seorang manajer dalam proses mempengaruhi seseorang atau sekelompok organisasi untuk menciptakan tujuan dan situasi tertentu. Unsure dari kepemimpinan adalah penerapan yang dimiliki seseorang dan akibat dari pengaruh itu bagi orang yang hendak dipengaruhi.

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti termotivasi untuk meneliti tentang opini masyarakat begitu besarnya anggaran APBD Dispenda Pemko Medan tetapi tidak sesuai dengan realita yang terjadi dan lebih lanjut tentang **“Pengaruh Keadilan Prosedural, Sistem Pengukuran Kinerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Dinas Pendapatan Daerah Pemko Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Apakah Keadilan Prosedural mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Manajerial di lingkungan Dinas Pendapatan Daerah Pemko Medan?
2. Apakah Sistem Pengukuran Kinerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Manajerial di lingkungan Dinas Pendapatan Daerah Pemko Medan?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Manajerial di lingkungan Dinas Pendapatan Daerah Pemko Medan?

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 Dinas Pendapatan Daerah Pemko Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut : Apakah Keadilan Prosedural, Sistem Pengukuran Kinerja dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial di lingkungan Dinas Pendapatan Daerah Pemko Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah : Untuk mengetahui apakah Keadilan Prosedural, Sistem Pengukuran Kinerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial di lingkungan Dinas Pendapatan Daerah Pemko Medan?

1.6 Manfaat penelitian

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

1. Menjadi masukan penting bagi pegawai Dinas Pendapatan Pemko Medan.
2. Bagi akademis diharapkan dapat memberikan referensi bagi peneliti selanjutnya terutama pada bidang penelitian yang sama.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi penelitian – penelitian sejenis sebelumnya.