

## **NEW PUBLIC MANAGEMENT (NPM) DALAM SEKTOR LEMBAGA PENDIDIKAN**

**Tio Ari Laksono<sup>1</sup>, Purwanto<sup>2</sup>, Imania Fatwa Izzulka<sup>3</sup>**

STAI Darul Hikmah Tulungagung<sup>1,2</sup>, UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung<sup>3</sup>

[tioari@staidhtulungagung.ac.id](mailto:tioari@staidhtulungagung.ac.id)<sup>1</sup>, [purwanto@staidhtulungagung.ac.id](mailto:purwanto@staidhtulungagung.ac.id)<sup>2</sup>,  
[imania22@gmail.com](mailto:imania22@gmail.com)<sup>3</sup>

### **ABSTRACT**

*New Public Management (NPM) is an important issue in public sector reform, in this article, is focused on the educational institution sector. New Public Management (NPM) is an alternative paradigm that shifts the traditional public administration model into an effective, efficient, and more market-accommodating public administration. The data collection method in this study was carried out through a literature study (Library Research). Application of principles New Public Management which carries the idea of transforming the performance of the private sector into the public sector does not intend to change the orientation of services in educational institutions to be like the private sector (seeking profits from all types of services). But ideas New Public Management wants to realize reforms in institutional governance to create more effective and efficient public services, as well as provide satisfaction for the community. After implementing the concept of New Public Management (NPM) many principles shifted such as carrying out a rule-driven task shift to being mission-driven.*

**Keywords:** *New Public Management, Educational Institution*

### **ABSTRAK**

Konsep *New Public Management* (NPM) merupakan isu penting dalam reformasi sektor publik, dalam artikel ini dikerucutkan pada sektor lembaga pendidikan. *New Public Management* (NPM) merupakan suatu paradigma alternatif yang menggeser model administrasi publik tradisional menjadi administrasi publik yang efektif, efisien serta lebih mengakomodasi pasar. Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui studi pustaka (*Library Research*). Penerapan prinsip-prinsip *New Public Management* yang mengusung gagasan transformasi kinerja sektor privat ke sektor publik, bukan bermaksud merubah orientasi pelayanan dalam lembaga pendidikan menjadi seperti sektor swasta (mencari keuntungan dari semua jenis layanan). Namun gagasan *New Public Management* ingin mewujudkan pembaharuan dalam tata kelola lembaga agar tercipta pelayanan publik yang lebih efektif dan efisien, serta memberikan kepuasan bagi masyarakat. Setelah diterapkannya konsep

*New Public Management* (NPM) banyak pergeseran prinsip seperti melaksanakan tugas yang digerakkan oleh peraturan bergeser menjadi digerakkan oleh misi.

**Kata Kunci:** New Public Managemen, Lembaga Pendidikan

## PENDAHULUAN

Konsep *The New Public Management* merupakan salah satu cara mengkritisi peran negara yang gagal dalam melaksanakan pembangunan. Negara yang korup dan birokratis (hirarki, tidak efisien, tidak efektif, tidak transparan, bahkan berujung pada praktek-praktek patrimonial yang melindungi dan memihak pada afiliasi ras, suku, etnis, dan partai politik) dianggap sebagai salah satu sumber penyebab kegagalan pembangunan.

*Good Governance* telah menjadi kata kunci dalam perumusan tujuan kebijakan reformasi birokrasi pemerintahan dalam rangka menuju perubahan dan pendayagunaan sistem administrasi negara dalam arti yang seluas-luasnya. Penyelenggaraan pelayanan public merupakan salah satu fungsi utama dalam penyelenggaraan pemerintah yang menjadi kewajiban aparatur pemerintah, termasuk didalamnya lembaga pendidikan sebagai layanan pendidikan yang diberikan pemerintah untuk masyarakat, berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) No. 63/Kep/M.PAN/7/2003 tertanggal 10 Juli 2003 pada paragraf 1 butir c menyebutkan pengertian pelayanan umum adalah segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah sebagai upaya pemenuhan kebutuhan orang, masyarakat, instansi pemerintah dan badan hukum mapupun sebagai pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Banyak permasalahan yang timbul, *New Public Management* (NPM) dianggap dapat berbuat banyak untuk melakukan perubahan perbaikan untuk menggoyang organisasi publik yang tidur serta melayani dirinya sendiri melalui ide-ide dari sektor privat.

Kinerja pelayanan publik diperlukan adanya aktivitas yang dijalankan oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas serta produktif. Dalam sebuah organisasi agar memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dalam hal kinerja, dibutuhkan penetapan manajemen kinerja yang berkesinambungan. Hal ini dikarenakan proses manajemen kinerja saling berurutan. Penerapan manajemen kinerja menurut Wibowo merupakan kebutuhan mutlak bagi organisasi untuk mencapai tujuan dengan mengatur kerja sama secara harmonis dan terintegrasi antara pimpinan dan bawahannya. (Wibowo 2010)

Konsep *New Public Management* (NPM) merupakan isu penting dalam reformasi sektor publik. Konsep NPM juga memiliki keterkaitan dengan permasalahan manajemen kinerja sektor publik karena pengukuran kinerja menjadi salah satu prinsip NPM yang utama. Perdebatan tentang kinerja administrasi publik di seluruh dunia selalu ditandai dengan ketidakpuasan. Kecenderungan birokrasi dan birokratisasi pada masyarakat modern benar-benar dipandang memprihatinkan,

sehingga digambarkan adanya ramalan mengenai makin menggejalanya dan berkembangnya praktek-praktek birokrasi yang paling rasionalpun tidak bisa dianggap sebagai berita yang menggembirakan, melainkan merupakan malapetaka dan bencana baru yang menakutkan.

Kelemahan dan ketertinggalan sektor publik dari sektor swasta memicu munculnya reformasi pengelolaan sektor publik dengan meninggalkan administrasi tradisional dan beralih ke *New Public Management* (NPM), yang memberi perhatian lebih besar terhadap pencapaian kinerja dan akuntabilitas, dengan mengadopsi teknik pengelolaan sektor swasta ke dalam sektor publik. Konsep *New Public Management* adalah salah satu reformasi manajemen sektor publik untuk menjawab anggapan yang menyatakan bahwa organisasi sektor publik tidak produktif, tidak efisien, selalu rugi, rendah kualitas, miskin inovasi dan kreatifitas, dan berbagai kritikan lainnya.

*New Public Management* (NPM) mempunyai fokus yang kuat terhadap organisasi internalnya seperti dalam satu kasus dilembaga pendidikan, NPM berusaha memperbaiki kinerja pegawai dalam lembaga sebagai pelayan publik dengan menggunakan metode yang biasa digunakan oleh sektor privat. Melihat perkembangan Manajemen Publik yang semakin di perlukan oleh setiap organisasi baik di sektor publik maupun sektor swasta untuk dapat meningkatkan kinerja yang ada didalam organisasi baik sumber daya manusia maupun sumber daya yang lainnya. Maka dari itu dalam artikel ini akan kami paparkan lebih mendalam mengenai *New Public Manajemen* dalam sektor lembaga pendidikan.

## METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan (*library research*) dengan pendekatan kualitatif. Pada proses penelitiannya bersifat analisis deskriptif, yaitu dengan cara mengumpulkan data, menyusun, mengklarifikasikan, dan menganalisis. Adapun sumber data diambil dari data primer dan data sekunder. Setelah mengetahui sumber data, maka peneliti melakukan pengumpulan data dengan teknik dokumentasi yang berupa buku-buku, jurnal, dokumen majalah, surat kabar, dan lain-lain. Pada tahap selanjutnya, peneliti melakukan analisis data guna mendapatkan kesimpulan. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif dan analisis isi (*Content analisis*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Awal tahun 90-an muncul paradigma baru yang sering disebut *New Public Management* (NPM). Walaupun juga disebut dengan nama lain misalnya *Post-bureaucratic Paradigm*, dan *Reinventing Government*, tetapi secara umum disebut NPM karena berangkat dari gagasan Christopher Hood sebagai awal mula paradigma alternatif. *New Public Management* (NPM) atau dalam bahasa Indonesia juga dikenal

sebagai Manajemen Publik Baru adalah sebuah pendekatan dalam menjalankan kegiatan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh organisasi publik/pemerintahan baik pada level pusat maupun daerah, yang menitikberatkan pada anggapan bahwa manajemen yang dilakukan sektor bisnis lebih unggul dari pada manajemen yang selama ini diselenggarakan oleh birokrasi sehingga perlu diganti (Hood 1991).

Paradigma tersebut muncul akibat adanya kritikan keras yang ditujukan 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 di negara-negara maju di Eropa dan Amerika. Namun, negara-negara berkembang juga sudah mulai menggunakan konsep ini, begitu juga dengan Indonesia (Ubaedillah and Rozaq 2007).

*New Public Management* (NPM) merupakan suatu paradigma alternatif yang menggeser model administrasi publik tradisional menjadi administrasi publik yang efektif, efisien serta lebih mengakomodasi pasar. Penerapan *New Public Management* (NPM) dapat dipandang sebagai bentuk modernisasi atau reformasi manajemen dan administrasi publik yang mendorong demokrasi. Menurut (Sarundajang 2000) *New Public Management* ini merupakan paradigma administrasi publik kontemporer yang lahir sebagai kritik atas praktik paradigma *Old Public Administration* yang dianggap sudah tidak mampu memberikan solusi terhadap kompleksitas yang dihadapi birokrasi publik dalam menjalankan fungsi utamanya, yaitu pengaturan dan pelayanan publiknya.

Bertolak dari kelemahan yang diperlihatkan karakteristik *Old Public Administration*, akhirnya Paradigma *New Public Management* menawarkan solusi untuk meningkatkan kinerja sektor publik dengan gagasan mentransformasikan kinerja yang selama ini dipergunakan dalam sektor privat ke sektor publik, dengan slogannya adalah mengatur dan mengendalikan pemerintahan tidak jauh bedanya dengan mengatur dan mengendalikan bisnis *run government like business* (Denhardt and Denhardt 2003).

Sebagai negara yang juga turut 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 Instruksi 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 praktek-praktek yang tengah di jalankan oleh instansi-instansi pemerintahan di Indonesia.

Dalam perspektif paradigma *New Public Management*, pengelolaan hubungan antara instansi pemerintah dengan masyarakat dalam konteks pelayanan publik,

tidak berbeda dengan hubungan transaksi yang dilakukan oleh mereka yang di dunia pasar dengan para pelanggannya (Denhardt and Denhardt 2003). 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 yang optimal. 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 (Taufiqurrokhman 2016).

### **Karakteristik *New Public Manajemen***

*New Public Management* beranggapan bahwa praktik manajemen sektor swasta lebih baik dibandingkan dengan praktik manajemen sektor publik (lembaga pendidikan). Oleh karena itu untuk memperbaiki kinerja sektor publik perlu diadopsi beberapa praktik dan teknik manajemen yang diterapkan di sektor swasta ke dalam sektor publik, seperti pengadopsian mekanisme pasar, kompetisi tender, dan privatisasi perusahaan-perusahaan publik. Penerapan NPM dipandang sebagai suatu bentuk reformasi manajemen, depolitisasi kekuasaan, atau desentralisasi wewenang yang mendorong demokrasi (Taufiqurrokhman 2016).

Menurut Christopher Hood, *New Public Management* memiliki tujuh karakteristik atau komponen utama, yaitu: (Taufiqurrokhman 2016)

1. Manajemen profesional di sektor public.

*New Public Management* menghendaki organisasi sektor public dikelola secara profesional. Konsekuensi dilakukannya manajemen profesional di sektor publik adalah adanya kebebasan dan keleluasaan manajer publik untuk mengelola secara akuntabel organisasi yang dipimpinnya. Manajemen profesional mensyaratkan ditentukannya batasan tugas pokok dan fungsi serta deskripsi kerja yang jelas.

2. Adanya standar kinerja dan ukuran kinerja

*New Public Management* mensyaratkan organisasi memiliki tujuan yang jelas dan ada penetapan target kinerja. Target kinerja tersebut merupakan kewajiban yang dibebankan kepada manajer atau personel untuk dicapai. Penetapan target kinerja harus dikaitkan dengan standar kinerja dan ukuran kinerja. Penetapan standar kinerja itu dimaksudkan untuk memberikan nilai terbaik best value) dan praktik terbaik (best practise), sedangkan penetapan ukuran kinerja adalah untuk menilai kesuksesan atau kegagalan dalam mencapai target kinerja dan tujuan organisasi.

3. Penekanan yang lebih besar terhadap pengendalian output dan outcome

Konsep *New Public Management*, semua sumber daya organisasi harus dikerahkan dan diarahkan untuk mencapai target kinerja. Penekanannya adalah pada pemenuhan hasil (outcome), bukan pada kebijakan-kebijakan. Pengendalian output dan outcome harus menjadi fokus utama perhatian organisasi, bukan lagi sekedar pengendalian input, misalnya anggaran, jumlah staf, erial dan sebagainya. Salah satu contoh perubahan ini adalah penggunaan penganggaran kinerja.

4. Pemecahan unit-unit di sektor publik

Model organisasi sektor publik tradisional sangat didominasi organisasi birokrasi. Model organisasi birokrasi yang dikembangkan oleh Max Weber itu pada awalnya sangat kuat untuk meningkatkan efisiensi organisasi, akan tetapi seiring berjalannya waktu pola ini menjadi gagal karena semakin berkembang dan kompleksnya organisasi sektor publik sehingga hal ini mengakibatkan terjadinya kelembagaan organisasi karena sifat ini tersentralisasi. Konsep *New Public Management* menghendaki organisasi dipecah-pecah dalam unit kerja. NPM menghendaki adanya desentralisasi, devolusi dan pemberian wewenang yang lebih besar kepada bawahan. Tujuan pemecahan organisasi kedalam unit-unit kerja ini adalah efisiensi dan memangkas kelambanan birokrasi.

5. Menciptakan persaingan di sektor publik

Doktrin *New Public Management* menyatakan organisasi sektor publik perlu mengadopsi mekanisme pasar dan menciptakan persaingan. Tujuan menciptakan persaingan di sektor publik adalah untuk menghemat biaya. Untuk itu dilakukan mekanisme kontrak dan tender kompetitif dalam rangka penghematan biaya dan peningkatan kualitas serta privatisasi. Beberapa tugas pelayanan publik dapat diberikan kepada pihak swasta jika memang hal ini lebih menghemat biaya dan menghasikan kinerja yang berkualitas. Selain itu, manfaat lainnya adalah mendorong sektor swasta dan sektor ketiga untuk berkembang.

6. Pengadopsian gaya manajemen di sektor bisnis ke dalam sektor publik

Konsep *New Public Management* berasumsi bahwa praktik manajemen di sektor swasta jauh lebih baik dibandingkan manajemen sektor publik. Beberapa praktik manajemen yang dianggap lebih baik antara lain penilaian kinerja, sistem kompensasi dan promosi didasarkan kinerja, manajemen biaya, struktur yang fleksibel, sistem akuntansi, dan penganggaran yang lebih maju. Diharapkan dengan diadopsinya praktik-praktik ini mampu mengembangkan manajemen sektor publik yang lebih baik.

7. Penekanan pada disiplin dan penghematan lebih besar dalam menggunakan sumber daya.

*New Public Management* mensyaratkan organisasi sektor publik dapat memberikan perhatian yang besar terhadap penggunaan sumber daya secara ekonomis dan efisien. Doktrin ini menghendaki organisasi sektor public

melakukan penghematan biaya-biaya langsung, meningkatkan disiplin pegawai, dan kegiatan yang mengarah pada peningkatan kualitas dengan harga murah. Pemerintah misalnya perlu melakukan pengendalian pengeluaran sumber daya publik seefisien mungkin agar tidak terjadi pemborosan, perusakan lingkungan, salah kelola, salah alokasi dan korupsi.

*New Public Management* memberikan kontribusi positif dalam perbaikan kinerja melalui mekanisme pengukuran yang diorientasikan pada pengukuran ekonomi, efisiensi, dan efektivitas meskipun penerapannya tidak bebas dari kendala dan masalah. Masalah tersebut terutama berakar dari mental birokrat tradisional, pengetahuan dan ketrampilan yang tidak memadai, dan peraturan perundang-undangan yang tidak memberikan cukup peluang fleksibilitas pembuatan keputusan.

Osborne dan Gaebler menyimpulkan bahwa NPM adalah usaha memasukkan nilai-nilai wirausaha dan memberlakukannya di dalam lingkungan birokrasi publik dalam artikel ini dikerucutkan pada lembaga pendidikan sebagai pelayanan pendidikan kepada masyarakat. Mereka menyebut setidaknya ada sepuluh nilai baru yang seharusnya dapat mengganti nilai birokrasi yang lama, yaitu: (Osborn and Gaebler 1996)

**Tabel 1. Pergeseran Prinsip**

No	Prinsip Lama	Prinsip Baru
1	Pemerintahan yang mengayuh	Pemerintahan katalis: hanya mengarahkan
2	Pemerintah dibentuk untuk melayani masyarakat	Pemerintah milik masyarakat: masyarakat punya kontrol
3	Monopoli pelayanan publik	Menyuntukkan persaingan dalam pemberian pelayanan
4	Digerakkan oleh peraturan	Digerakkan oleh misi
5	Berorientasi prosedur/proses	Berorientasi hasil
6	Berorientasi memenuhi kebutuhan birokrasi	Berorientasi memenuhi kebutuhan pelanggan
7	Cenderung membelanjakan	Cenderung menghasilkan
8	Pemerintahan hadir untuk menyelesaikan masalah	Pemerintahan hadir untuk mencegah masalah
9	Hirarkis dan sentralistis	Desentralisasi yang membuka partisipasi dan membentuk tim kerja
10	Pemerintah sebagai pemasok barang dan jasa	Pemerintahan yang berorientasi pasar

## Praktek *New Public Management* dalam Sektor Lembaga Pendidikan

Peluang penerapan *New Public Management* dalam birokrasi Indonesia cukup strategis, karena adanya dukungan kebijakan reformasi birokrasi yang terus didengungkan pemerintah sejak lahirnya Orde Reformasi. Namun dalam realitasnya, penerapan *New Public Management* masih terkendala dengan mental aparatur birokrasi yang kurang komitmen untuk melakukan perubahan, kultur kerja organisasi yang tidak kreatif, dan model kepemimpinan yang tidak transformatif (Winengan 2018).

Kehadiran *New Public Management* ini dimaksudkan untuk melakukan pembaharuan dalam tata kelola sektor publik dengan memperkenalkan ide atau gagasan yang sudah dipraktikkan dalam kegiatan bisnis sektor swasta. *New Public Management* merupakan paradigma yang dimaksudkan melakukan internalisasi spirit kerja sektor bisnis ke dalam sektor publik dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja sektor publik yang selama ini dicitrakan lambat, boros, dan korup. Slogan yang terkenal dalam paradigma *New Public Management* ini adalah mengelola pelayanan publik pada dasarnya sama dengan mengelola bisnis yang selama ini dijalankan sektor swasta, yaitu sama-sama ingin menghadirkan pelayanan yang menyenangkan dan memuaskan bagi masyarakat pengguna jasa layanan (Winengan 2018).

Mewujudkan konsep *good governance* dapat dilakukan dengan mencapai keadaan yang baik dan sinergi antar pemerintah, sektor swasta dan masyarakat sipil dalam pengelolaan sumber-sumber alam, sosial, lingkungan, dan ekonomi. Prasyarat minimal untuk mencapai *good governance* adalah adanya transparansi, akuntabilitas, partisipasi, pemberdayaan hukum, efektifitas dan efisiensi, dan keadilan. Sebagai bentuk penyelenggaraan Negara yang baik maka harus ada keterlibatan masyarakat di setiap jenjang proses pengambilan keputusan (Dwiyanto 2009).

Obyek utama dalam *New Public Management* adalah kinerja manusia, maka bentuk yang paling umum tentunya adalah kinerja dalam bentuk kinerja produktivitas sumber daya manusia. Sebuah program manajemen kinerja yang efektif hendaknya memenuhi syarat-syarat berikut: (Taufiqurrokhman 2016).

1. **Relevance:** hal-hal atau faktor-faktor yang dikukur adalah yang relevan (terkait) dengan pekerjaannya, apakah itu output-nya, prosesnya atau input-nya. Dalam dunia pendidikan setiap guru harus memiliki standar kualifikasi pendidikan sesuai dengan matapelajaran yang diampu, dengan demikian guru bisa memaksimalkan proses transfer pengetahuan kepada peserta didik.
2. **Sensitivity:** sistem yang digunakan harus cukup peka untuk membedakan antara karyawan yang berprestasi dan tidak berprestasi. Setiap lembaga pendidikan pasti ada yang namanya evaluasi dan supervisi, untuk menilai kinerja para tenaga

- pendidik dan kependidikan lembaga melalui supervisi dapat menyaring kemampuan dan loyalitas dalam melaksanakan pekerjaan.
3. **Reliability**: sistem yang digunakan harus dapat diandalkan, dipercaya bahwa menggunakan tolak ukur yang objektif, sah, akurat, konsisten dan stabil. Lembaga pendidikan harus mampu menekan supaya tenaga pendidik dan kependidikan mempunyai semangat bekerja yang stabil.
  4. **Acceptability**: sistem yang digunakan harus dapat dimengerti dan diterima oleh karyawan yang menjadi penilai maupun yang dinilai dan memfasilitasi komunikasi aktif dan konstruktif antara keduanya. Lembaga pendidikan harus bisa menempatkan diri untuk bisa memahami dan dipahami baik dari tenaga pendidik dan kependidikan maupun dari wali murid sebagai objek pelayanan.
  5. **Practicalit**: semua instrumen, misalnya formulir yang digunakan, harus mudah digunakan oleh kedua pihak, tidak rumit, dan berbelit-belit.

Motivasi seringkali dikatakan menjadi kunci kinerja kerja. Kinerja dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam melakukan tugas dan persepsi peran positif yang dimiliki seseorang. Oleh karena itu memotivasi Sumber Daya Manusia yang terlingkup dalam suatu organisasi lebih banyak berhubungan dengan pemeliharaan kultur organisasi untuk mendorong prestasi kerja. Ada beberapa teori motivasi yang dapat memberikan penjelasan mengenai motivasi kerja para anggota organisasi.

Teori kebutuhan dari (Clelland and David 1998) mengungkapkan ada tiga kebutuhan penting yang mendorong orang untuk berbuat atau bertindak, yaitu:

1. Kebutuhan prestasi, tercemin pada keinginan seseorang mengambil tugas yang dia dapat bertanggung jawab secara pribadi, keinginan untuk mencapai tujuan dengan memperhitungkan resikonya, dan berusaha melakukan sesuatu secara kreatif dan inovatif.
2. Kebutuhan afiliasi, tercemin pada keinginan seseorang untuk menjalin hubungan dengan orang lain, bersahabat, dimana dia lebih mementingkan aspek hubungan pada pekerjaan, senang bergaul, berusaha mendapatkan persetujuan dari orang lain.
3. Kebutuhan kekuasaan, tercemin pada keinginan seseorang untuk mempunyai pengaruh atas orang lain, dia berusaha menguasai orang lain, mengarahkan dan mengatur dengan cara membuat orang lain terkesan kepadanya, serta selalu menjaga reputasinya agar dia tetap bisa berpengaruh.

### **Prospek *New Public Management* Dalam Konteks Lembaga Pendidikan**

Implementasi dari konsep *New Public Management* sudah terlihat secara empiris dalam birokrasi Indonesia, seperti penerapan sistem Badan Layanan Umum (BLU) pada beberapa satker publik di Indonesia seperti banyak kampus-kampus besar

yang sudah mengelola sistem keuangan sendiri tanpa menggantungkan pada pemerintah, sistem pengelolaan keuangan atau anggaran yang berbasis kinerja, kebijakan sistem remunerasi (*Performance-Based Pay*) yang diberlakukan sejak Tahun 2009, privatisasi pengelolaan layanan transportasi, baik udara, laut, dan darat, hingga pemberlakuan otonomi kampus melalui pemberian label Badan Hukum Milik Negara (BHMN) dan Badan Layanan Umum (BLU) pada lembaga pendidikan tinggi negeri di Indonesia (Winengan 2018).

Seiring dengan adanya kebijakan transformasi kelembagaan dan otonomi pengelolaan keuangan dengan sistem BLU, yang telah memberikan peluang bagi kampus-kampus untuk mengembangkan peran pelayanan (tidak hanya layanan pendidikan), berbagai perubahan dan pengembangan kapasitas kelembagaan harus diorientasikan untuk modernisasi manajemen serta melibatkan lebih banyak pihak untuk ikut serta atau mengambil peran dalam upaya tata kelolanya.

Penerapan prinsip-prinsip *New Public Management* yang mengusung gagasan transformasi kinerja sektor privat ke sektor publik, bukan bermaksud merubah orientasi pelayanan dalam lembaga pendidikan menjadi seperti sektor swasta (mencari keuntungan dari semua jenis layanan). Namun gagasan *New Public Management* ingin mewujudkan pembaharuan dalam tata kelola lembaga agar tercipta pelayanan publik yang lebih efektif dan efisien, serta memberikan kepuasan bagi masyarakat.

## SIMPULAN

Konsep *New Public Management* (NPM) merupakan isu penting dalam reformasi sektor publik. Konsep NPM juga memiliki keterkaitan dengan permasalahan manajemen kinerja sektor publik karena pengukuran kinerja menjadi salah satu prinsip NPM yang utama. *New Public Management* (NPM) merupakan suatu paradigma alternatif yang menggeser model administrasi publik tradisional menjadi administrasi publik yang efektif, efisien serta lebih mengakomodasi pasar. Banyak pergeseran prinsip seperti melaksanakan tugas yang digerakkan oleh peraturan bergeser menjadi digerakkan oleh misi. Penerapan prinsip-prinsip *New Public Management* yang mengusung gagasan transformasi kinerja sektor privat ke sektor publik, bukan bermaksud merubah orientasi pelayanan dalam lembaga pendidikan menjadi seperti sektor swasta (mencari keuntungan dari semua jenis layanan). Namun gagasan *New Public Management* ingin mewujudkan pembaharuan dalam tata kelola lembaga agar tercipta pelayanan publik yang lebih efektif dan efisien, serta memberikan kepuasan bagi masyarakat.

## DAFTAR RUJUKAN

Clelland, Mc, and David. 1998. *Human Motivation*. New York: Cambridge University

---

Press.

Denhardt, Janet V., and Robert B. Denhardt. 2003. *The New Public Service, Serving Not Steering*. New York: M.E. Sharepe.

Dwiyanto, Agus. 2009. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Hood, Christopher. 1991. "Public Management for All Seasons?" *Public Administration* 69 (1): 3-19.

Osborn, David, and Ted Gaebler. 1996. *Mewirusahaakan Birokrasi: Reinventing Government, Mentransformasi Semangat Wirausaha Ke Dalam Sektor Publik*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.

Sarundajang. 2000. *Arus Balik Kekuasaan Pusat Ke Daerah*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

Taufiqurrokhman. 2016. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Baragama.

Ubaedillah, A, and Abdul Rozaq. 2007. *Demokra Hak Asasi Manusia Dan Masyarakat Madani*. Jakarta: ICCE UIN Syarif Hidayatullah.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja Edisi Tiga*. Jakarta: Rajawali Press.

Winengan. 2018. "Menakar Penerapan New Public Management Dalam Birokrasi Indonesia." *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)* 4 (1).