

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kepemerintahan yang belum baik masih menjadi sumber kekhawatiran dan tantangan yang besar bagi sebagian besar negara termasuk Indonesia. Citra pemerintah saat ini dipandang buruk, yang ditandai dengan banyaknya tindak pidana Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) yang telah melahirkan ketidakpercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Dengan begitu pemerintah dituntut untuk menciptakan pemerintahan yang baik. Pemerintah dituntut untuk dapat melakukan transformasi sistem yang sudah ada, salah satunya dengan pelaksanaan otonomi daerah yang luas, benar dan bertanggung jawab (Rouf & Mukti, 2022). Untuk mencapai terwujudnya pemerintahan yang baik kedudukan dan peran pegawai sangatlah penting. Pegawai sebagai aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan nasional seperti yang diisyaratkan dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 tahun 2014. Dengan demikian pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya di dalam kegiatan pemerintah, dalam hal ini seorang pegawai memiliki peran penting untuk melakukan pelayanan publik, sehingga diharapkan mampu untuk merespon aspirasi publik kedalam kegiatan dan organisasi (Ni wayan Sri Asih Wahyuni, Ni wayan Sitiari, 2021:2). Sebagai bagian dari organisasi sektor publik, pegawai dituntut untuk memiliki kinerja yang berorientasi kepada kepentingan masyarakat, pegawai juga dituntut untuk tanggap akan tuntutan dari lingkungannya. Kinerja pegawai bisa ditunjukkan dengan memberikan pelayanan yang baik secara transparan, responsif dan berkualitas serta adanya pembagian tugas yang baik terhadap pemerintah.

Untuk mencapai sebuah kesuksesan di dalam suatu organisasi, tata kelola pemerintahan yang baik atau *good governance* perlu diterapkan sehingga akan menghasilkan tujuan yang ingin dicapai organisasi sesuai dengan yang telah ditentukan (Anugerah, 2019). Secara umum, sebagai landasan awal tata pemerintahan yang baik ditandai dengan diterapkannya prinsip partisipasi,

transparansi, dan akuntabilitas. Prinsip tersebut lebih di kenal dengan prinsip tata kelola yang baik (*good governance*) yang mengatur hubungan antara pemerintah, masyarakat dan sektor swasta (Reydonnyzar Moenek, 2019:59). Tata kelola pemerintahan yang baik memerlukan keseimbangan peran antara Pemerintah, masyarakat, dan juga sektor swasta. Peran pemerintah sebagai pembuat kebijakan dan pengendalian, pemerintah harus mampu untuk menciptakan iklim yang kondusif bagi terselenggaranya berbagai kegiatan baik ekonomi, politik, budaya, keamanan, serta peraturan. Sektor swasta berperan sebagai penggerak aktivitas ekonomi, sektor swasta memiliki peran penting di dalam bidang pengembangan kegiatan perekonomian, sektor swasta berperan memfasilitasi masyarakat dengan menciptakan lapangan pekerjaan, sehingga masyarakat mendapatkan penghasilan yang lebih baik dan kesejahteraan masyarakat akan semakin meningkat. Masyarakat berperan untuk menciptakan interaksi sosial dan politik, masyarakat merupakan aktor terselenggaranya kegiatan perekonomian yang difasilitasi oleh sektor swasta. Dengan demikian masyarakat harus mampu berinteraksi secara aktif dengan berbagai macam aktivitas perekonomian sosial juga politik. Masyarakat juga berperan memantau mekanisme birokrasi pemerintahan agar tercipta *good governance*.

Dalam perspektif otonomi daerah, Penerapan *good governance* sebagai upaya untuk mewujudkan pemerintahan daerah yang transparan, akuntabel, efektif, efisien serta bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) masih menjadi hal yang sulit untuk dilakukan. Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah yang memberikan otonomi yang luas kepada daerah yang diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat. Dengan prinsip-prinsip otonomi daerah yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 diharapkan agar pemerintah daerah mampu menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat secara optimal dan tidak bergantung pada pemerintah pusat seperti era pemerintahan sebelumnya.

Sistem tata kelola pemerintah yang baik atau *good governance* menjadi sorotan masyarakat. Permasalahan mengenai *good governance* menjadi suatu bahasan yang penting di Indonesia pada saat ini, masyarakat mengharapkan sebuah tata kelola pemerintahan yang baik. Dengan adanya pengaruh globalisasi dan peningkatan

pengetahuan masyarakat, membuat pemikiran masyarakat menjadi semakin kritis terhadap permasalahan yang ada. Dengan demikian, masyarakat mengharapkan penyelenggaraan pemerintah yang lebih terbuka dan pemerintah bertanggung jawab terhadap kepercayaan yang telah diberikan masyarakat. Masyarakat mengharapkan tata kelola yang baik agar berdampak positif terhadap kesejahteraan masyarakat. *Good governance* menjadi bahasan yang sedang ramai diperbincangkan, *good governance* sebagai instrumen pengukuran kinerja untuk mengukur ada atau tidaknya pekerjaan yang mencakup transparansi, partisipatif, profesionalisme, efektifitas serta efisiensi dalam bekerja di dalam sebuah organisasi.

Dengan diimplementasikannya Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan daerah, maka salah satu tugas pemerintah yaitu melakukan rekonstruksi birokrasi. Dengan begitu penerapan prinsip-prinsip *good governance* menjadi penting untuk mewujudkan pemerintahan yang baik. Berdasarkan makna dari *good governance* maka diperlukan adanya informasi yang relevan dan informasi yang menggambarkan kinerja (*performance*) sektor publik yang sangat diperlukan untuk memberikan pertanggungjawaban akan seluruh aktivitas kepada semua pihak yang berkepentingan (*stakeholder*). Untuk mengurangi ketidakseimbangan informasi di sektor publik maka diperlukan adanya keterbukaan informasi mengenai kinerja pegawai pemerintah daerah kepada masyarakat. Menurut (Mahmudi, 2015:14) mengungkapkan bahwa tujuan dilakukannya pengukuran atau penilaian kinerja sektor publik yaitu untuk mengetahui bagaimana tingkat ketercapaian tujuan suatu organisasi, menyediakan sarana pembelajaran bagi pegawai, memperbaiki kinerja pada periode berikutnya, memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan untuk pemberian *reward* and *punishment*, memotivasi pegawai, menciptakan akuntabilitas publik.

Dengan demikian, pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) perlu menerapkan prinsip-prinsip *good governance*. Pelayanan publik saat ini memiliki banyak kelemahan seperti kurang informatif, kurang responsive, kurang accessible, kurang birokratis dan kurang mau mendengar keluhan, saran serta aspirasi masyarakat. Maka pemerintah berperan untuk mewujudkan sebuah pemerintahan yang baik sebagai bagian dari agenda reformasi dengan tujuan agar dapat terciptanya pemerintahan yang baik dan bersih, yang meliputi profesionalisme, akuntabilitas,

transparansi, pelayanan yang prima, demokrasi yang partisipatif, efektifitas dan efisiensi, kepastian hukum, bervisi strategis.

Kinerja pegawai yang bercermin kepada prinsip-prinsip *good governance* dapat membantu terlaksananya pemerintahan yang demokratis. Kinerja pegawai yang mencerminkan prinsip-prinsip *good governance* dapat membuat masyarakat memiliki kepercayaan terhadap kinerja pegawai yang diharapkan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Pengendalian internal juga diperlukan untuk mewujudkan pemerintahan yang baik. Pengendalian internal merupakan kebijakan, prosedur dan sistem informasi yang digunakan untuk melindungi asset-asset negara dari kerugian atau korupsi. Setiap instansi/organisasi memerlukan suatu alat pengendalian yang berfungsi untuk mengelola organisasi secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuannya (Claraini, 2017). Pengendalian internal diperlukan bagi setiap organisasi baik sektor swasta maupun publik (Maidani et al., 2020). Dengan adanya pengendalian internal diharapkan kinerja aparatur pemerintah dapat berjalan sesuai dengan tugas dan fungsinya, serta mampu memberikan pertanggungjawaban kepada masyarakat (Nurbaeti & Nugraha, 2019). Menurut (Mahmudi, 2016) pengendalian internal memiliki 5 komponen yaitu lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, pemantauan.

Dengan menerapkan 5 komponen pengendalian internal dengan baik maka akan lebih mudah untuk mencapai tujuan instansi/organisasi. Seperti lingkungan pengendalian yang baik, akan memberikan kontribusi yang baik dalam menciptakan suasana kerja, sehingga memberikan dorongan untuk pegawai meningkatkan kinerjanya. Pemerintah perlu waspada terhadap berbagai risiko yang akan terjadi, dengan penaksiran risiko, maka pegawai perlu untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam mengatasi kemungkinan risiko-risiko yang akan terjadi. Aktivitas pengendalian akan mendorong pegawai menaati peraturan dan melaksanakan standar kerja yang telah ditetapkan. Informasi dan komunikasi akan memberikan dampak yang positif bagi kinerja pegawai karena semua pegawai memperoleh informasi dan saling bertukar informasi yang dibutuhkan dalam menjalankan aktivitas dalam

instansi/organisasi. Dengan adanya pemantauan yang baik maka akan membuat pegawai untuk lebih disiplin dalam bekerja.

Selain *good governance* dan pengendalian internal salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku yang penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota instansi/organisasi. Komitmen organisasi merupakan tingkat sejauhmana seorang pegawai memihak pada suatu instansi/organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta niat untuk mempertahankan keanggotannya dalam instansi/organisasi itu (Putri, 2013). Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik (Pratyaksa & Wirawati, 2021). Komitmen pegawai terhadap instansi diperlukan agar kinerja instansi dapat lebih efektif sehingga tujuan instansi tercapai. Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi pada diri pegawai akan membuat pegawai bekerja dengan lebih optimal, dan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai juga akan meningkat secara positif terhadap organisasi (Husada et al., 2019). Komitmen pegawai akan terbentuk jika instansi memiliki komitmen terhadap pegawainya, sehingga komitmen tersebut dapat dilihat dari dua sisi, yaitu komitmen pegawai terhadap instansi dan komitmen instansi terhadap pegawai (Nadapdap, 2017).

Fenomena komitmen organisasi pada satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Kota Bekasi yaitu masih kurangnya keinginan beberapa pegawai untuk meningkatkan kinerja instansi, dimana pegawai yang harusnya melayani masyarakat dengan baik, tetapi tidak melakukan dengan maksimal, hal ini terlihat dari bagaimana pegawai tersebut menjalani pekerjaannya.

Uraian diatas memberikan suatu pemahaman mengenai pentingnya penerapan prinsip-prinsip *good governance*, pengendalian internal dan komitmen organisasi di dalam Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Bekasi, karena melihat pada tingkatan kinerja aparatur daerah Kota Bekasi saat ini yang dirasa belum baik, dimana praktik Nepotisme yang dijadikan budaya dalam penerimaan atau *recruitment* aparatur daerah. Penerapan prinsip-prinsip *good governance* di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Bekasi masih memiliki banyak masalah seperti masih banyaknya penyelenggaraan birokrasi pemerintah yang buruk, seperti

berbagai tindak pidana korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) yang dilakukan oleh oknum pejabat pemerintahan. Ditambah lagi perilaku para penyelenggara negara di Kota Bekasi baik itu penyelenggara pemerintah maupun legislatif, yang seringkali tidak sesuai dengan nilai-nilai etika pemerintahan dalam menjalankan peran dan tugasnya sebagai pemerintah. Masyarakat yang menginginkan sosok pemerintah daerah yang dekat dengan rakyatnya dan lebih mengutamakan kepentingan rakyat dari pada kepentingan pribadi terhalang oleh sifat individualis, arogansi, dan sikap acuh dari kalangan pejabat pemerintah.

Pada umumnya masyarakat mengidentifikasi proses birokrasi yang tidak efisien. Masyarakat merasakan proses yang berbelit-belit, tidak informatif, waktu yang lama, biaya yang banyak, sehingga menimbulkan keluhan kesah masyarakat bahwasanya birokrasi sangat tidak efisien. Sikap mental yang arogan dan etos kerja yang buruk dikalangan birokrat sering menjadi sumber masalah bagi peningkatan kualitas pelayanan publik saat ini. Masalah pelayanan publik di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Bekasi saat ini menunjukkan persoalan yang perlu diperhatikan dan penyelesaiannya yang sangat komperhensif, hal ini dibuktikan ketika munculnya berbagai tuntutan pelayanan publik sebagai tanda ketidakpuasan masyarakat.

Pelayanan publik saat ini masih rendah, kesulitan mengakses pelayanan publik terjadi karena adanya ketidakpastian pelayanan. Absennya standar pelayanan yang jelas, mudah dipahami, dan dapat dipergunakan oleh masyarakat sebagai alat untuk melindungi hak-haknya dan mengontrol perilaku penyelenggara layanan yang membuat peraturan pelayanan. Pegawai pelayanan sering memanfaatkan kewenangannya untuk memberikan perlakuan istimewa bagi masyarakat yang mampu membayar ekstra kepada mereka. Sehingga menjadi hal yang wajar apabila muncul fenomena biro jasa pada hampir setiap pelayanan publik yang dilakukan oleh pegawai pemerintah daerah.

Saat ini banyak sekali aparat pemerintah yang tersandung permasalahan hukum, seperti kasus korupsi di kalangan pejabat negara. Fenomena yang terjadi pada kota Bekasi yaitu pada tahun 2012 terdapat kasus korupsi oleh Walikota Bekasi terkait suap dan penyalahgunaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) kota Bekasi. pada tahun 2022 kasus korupsi oleh Walikota terulang kembali, Walikota

nonaktif kota Bekasi ditangkap oleh Komisi Pemberantasan Korupsi dalam operasi tangkap tangan KPK (OTT KPK) dengan kasus korupsi pengadaan barang dan jasa dan lelang jabatan di lingkungan Pemerintah Kota Bekasi.

Dari permasalahan yang disebutkan diatas dapat dilihat bahwa kinerja aparat Pemerintah Kota Bekasi dapat dikatakan belum baik karena masih terjadi kasus korupsi dikalangan pejabat negara serta para pegawai yang melalaikan tugasnya. Untuk manangani dan menghindari permasalahan tersebut kota Bekasi harus meningkatkan kinerja pemerintah daerah.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian (Ria Agustina et al., 2021). perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek yang dilakukan. Berbeda dengan peneliti sebelumnya yang menggunakan objek pada Kabupaten Cianjur, objek pengamatan penelitian ini adalah pada Kota Bekasi. Variabel penelitian ini juga berbeda dari penelitian sebelumnya, dimana variabel yang digunakan adalah pengaruh good government governance terhadap kinerja instansi pemerintah. Sedangkan dalam penelitian ini, peneliti menambah variabel bebas yaitu pengendalian internal dan komitmen organisasi, variabel terikat dalam penelitian ini juga berbeda dengan penelitian sebelumnya, dimana variabel terikat dalam penelitian sebelumnya adalah Kinerja Instansi Pemerintah sedangkan variabel dalam penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai. Mengapa peneliti mengubah variabel Kinerja Instansi Pemerintah menjadi Kinerja Pegawai karena kinerja instansi pemerintah akan baik dengan adanya kinerja pegawai yang baik.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Good Governance*, Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Bekasi”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh *good governance* terhadap kinerja pegawai?

2. Apakah terdapat pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai ?

1.3. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *good governance* terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan dari penelitian yang dikemukakan sebelumnya, maka manfaat yang penulis harapkan atas adanya penelitian ini antara lain :

1. Bagi Penulis
Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai *good governance*, pengendalian internal, komitmen organisasi serta kinerja pegawai.
2. Bagi Instansi Pemerintah Kota Bekasi
Sebagai bahan masukan bagi pegawai pemerintah daerah, agar dalam melaksanakan tugas lebih memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan harapan Bersama. Menjadi bahan masukan bagi pemerintah daerah agar lebih meningkatkan perannya dalam mewujudkan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) di Kota Bekasi.
3. Bagi Universitas
Diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya

1.5. Batasan Masalah

Untuk memfokuskan dalam melakukan penelitian ini, masalah yang diteliti memiliki ruang lingkup serta arah yang jelas, maka peneliti memberikan Batasan masalah sebagai berikut : variabel variabel yang di teliti yaitu pengaruh prinsip *good governance*, pengendalian internal dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sampel yang akan diambil dari Pegawai Satuan Kerja Pemerintah Daerah di Kota Bekasi.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika yang digunakan dalam penelitian ini merujuk kepada Pedoman Teknis Penulisan Skripsi yang telah dikeluarkan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang : latar belakang masalah mengenai pengaruh *good governance*, pengendalian internal dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai satuan kerja pemerintah daerah dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyangkut prinsip-prinsip *good governance*, pengendalian internal, komitmen organisasi dan kinerja pemerintah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat tentang : teori yang relevan dengan masalah yang diteliti, yaitu pengaruh *good governance*, pengendalian internal dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai satuan kerja perangkat daerah dan informasi lain yang akan membentuk kerangka teori yang akan berguna untuk menyusun penelitian ini, penelitian terdahulu, hipotesis penelitian, serta kerangka pemikiran

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang desain dari penelitian, tahapan dalam penelitian, tempat dan waktu, jenis data dan cara pengambilan sampel, metode analisis data, serta Teknik pengolahan data yang digunakan.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang deskripsi dari hasil penelitian, , pengujian hipotesis, serta pembahasan.

BAB 5 : PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan peneliti dan implikasi manajerial.

