

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi (Bastian, 2006). Saat ini kinerja instansi pemerintah menjadi sorotan karena skandal yang terjadi di pemerintahan itu sendiri. Salah satunya permasalahan hukum yang berkaitan dengan KKN (korupsi, kolusi, dan nepotisme), hal tersebut mencemari kinerja pemerintah dalam waktu yang panjang. Birokrasi yang buruk dapat digambarkan dengan tingginya tingkat korupsi. Paktek ini dipandang sebagai suatu penyakit yang membahayakan bagi pemerintahan. Berdasarkan hasil catatan *Transparency International Indonesia* (TII) indeks persepsi korupsi (IPK), Indonesia pada tahun 2009 dan 2010 mendapat skor 2,8; pada 2011 dengan skor 3,0; pada 2012 dan 2013 dengan skor 3,2; serta pada 2014 IPK-nya meningkat menjadi 3,4. (<http://www.okezone.com>).

Ukuran kinerja suatu organisasi sangat penting, guna evaluasi dan perencanaan masa depan. Dalam merencanakan masa depan suatu organisasi diperlukan adanya ukuran kinerja untuk mengevaluasi setiap kegiatan yang dilakukan. Setiap informasi yang digunakan dalam pengendalian diharapkan mampu menjamin akan terlaksananya kegiatan secara efektif dan efisien. Pengukuran kinerja dilakukan bukan hanya untuk mendapatkan informasi finansial namun, juga bisa mendapatkan informasi non finansial (Kurniawan, 2013).

Mardiasmo (2002) menyatakan bahwa penilaian kinerja sektor publik dilakukan untuk memenuhi tiga maksud, yaitu (1) membantu memperbaiki kinerja pemerintah; (2) pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan; (3) mewujudkan pertanggungjawaban organisasi publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

Semakin besarnya tuntutan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintah yang baik dan bersih serta bebas dari KKN yang didasarkan pada prinsip-prinsip *good governance*, maka kebutuhan terhadap peran dan fungsi inspektorat akan semakin meningkat. Pengawasan perlu dilaksanakan secara optimal, yaitu dilaksanakan secara efektif dan efisien dalam merealisasikan tujuan/program dan keuangan negara. Informasi tersebut dapat digunakan sebagaimana pada Ketetapan Nomor IX/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, maka Pengawasan merupakan aspek penting dalam manajemen kepegawaian, melalui Sosialisasi Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. KEP/46/M.PAN/4/2004, tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengawasan dalam penyelenggaraan pemerintah ditegaskan bahwa pengawasan merupakan salah satu unsur terpenting dalam rangka peningkatan Pendayagunaan Aparatur Negara dalam melaksanakan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan menuju terwujudnya pemerintah yang bersih dan berwibawa. Namun pengalaman menunjukkan bahwa banyaknya aparat pengawasan justru menimbulkan inefisiensi, karena timbulnya pemeriksaan yang bertubi-tubi dan tumpang tindih diantara berbagai aparat pengawasan intern pemerintah, serta antara aparat pengawasan intern pemerintah dengan aparat pengawasan ekstern pemerintah (BPK).

Salah satu elemen yang penting dalam tata pemerintahan yang baik adalah adanya akuntabilitas publik, disamping transparansi, tegaknya hukum, dan peraturan. Karena itu, inspektorat yang mempunyai fungsi sebagai badan pengawasan yang merupakan unsur penting dalam proses manajemen pemerintahan, memiliki peran yang sangat strategis untuk terwujudnya akuntabilitas publik dalam pemerintahan dan pembangunan. Melalui suatu kebijakan pengawasan yang komprehensif dan membina, maka diharapkan kemampuan administrasi publik yang saat ini dianggap lemah, terutama di bidang *control* pengawasan, dapat ditingkatkan kapasitasnya dalam rangka membangun infrastruktur birokrasi yang lebih kompetitif. Titik berat pelaksanaan tugas pengawasannya adalah melakukan tindakan mencegah terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan program dan kegiatan oleh SKPD.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang sistem pengendalian intern pemerintah, pelaksanaan pengendalian intern dilaksanakan oleh aparat pengawasan intern pemerintah (APIP), yaitu Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP); Inspektorat Jenderal; Inspektorat Provinsi; dan Inspektorat Kota. BPKP sebagai salah satu pelaksana tugas pengendalian internal pemerintah yang mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan keuangan dan pembangunan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Sari (2012), efektivitas dari implementasi sistem pengendalian internal dapat meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah, terutama terhadap perwujudan transparansi laporan keuangan daerah. Lestari (2013) mengatakan bahwa penerapan prinsip-prinsip

GCG akan berhasil jika didukung oleh pengendalian intern yang efektif dari organisasi tersebut.

Keberhasilan penerapan *good governance* tidak terlepas dari pengaruh faktor internal organisasi. Faktor internal adalah berbagai faktor yang berasal dari dalam organisasi, salah satunya adalah budaya organisasi (Daniri, 2005: 15) dalam Nurmala, (2012). Budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara kerja dan perilaku para anggota organisasi. Dalam masyarakat, budaya organisasi mempengaruhi nilai-nilai/etika individu, sikap-sikap, asumsi-asumsi dan harapan-harapan individu. Perpaduan budaya masyarakat dan budaya organisasional dapat menghasilkan dinamika didalam suatu organisasi (Abdullah, 2010).

Budaya organisasi dan GCG berbanding lurus, dimana semakin kuat penerapan budaya organisasi maka semakin tinggi pula penerapan GCG. Hal ini dikarenakan ada kesamaan fungsi antara budaya organisasi dan GCG dimana budaya organisasi dan GCG merupakan pengendali sistem dari sebuah organisasi selain itu budaya organisasi dan GCG sama-sama memiliki fungsi sebagai acuan untuk pembuatan keputusan dari sebuah organisasi (Rindang dalam Lestari (2013). Dalimunthe (2009) menyimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan dan pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja. Dimana ketika budaya dalam organisasi terjalin dengan baik, maka kualitas dari kinerja organisasi akan baik pula.

Dibutuhkan komitmen yang tinggi untuk mempertahankan budaya yang baik dalam organisasi (Prasetyono dan Kompyurini, 2007). Menurut teori Angel dan Perry (1981) komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para individu untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan organisasinya, sehingga

dengan komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha untuk menjadikan organisasinya lebih baik dan lebih baik lagi. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwasanya semakin baik komitmen organisasinya maka akan semakin baik pula kinerjanya dalam organisasi, output yang akan dihasilkan akan semakin meningkat.

Untuk menciptakan iklim yang baik dalam pemerintahan, penghindaran praktik – praktik KKN dalam tubuh pemerintahan menjadi solusi yang tepat untuk saat ini. Untuk mewujudkan itu semua membutuhkan keseriusan bagi para pejabat pemerintahan dan seluruh anggota DPR pusat pada umumnya dan peran Inspektorat pada khususnya, untuk terus memperbaiki iklim pemerintahan dengan tujuan agar tata laksana pemerintahan menjadi lebih baik. Untuk mencapai tujuan dari pada organisasi itu secara optimal, maka diperlukannya aspek manajemen suatu organisasi tersebut agar dapat berfungsi sebagaimana mestinya. Selain itu pula pengawasan yang dilakukan inspektorat merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dilakukan untuk menjaga agar pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan. Melalui pengawasan dapat diperoleh informasi mengenai kehematan, efisiensi, dan efektivitas pelaksanaan kegiatan.

Penelitian ini termotivasi dari penelitian-penelitian dibawah ini yaitu, Prasetyono dan Kompyurini (2008) yang meneliti tentang analisis kinerja rumah sakit daerah berdasarkan budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik (survei pada rumah sakit daerah jawa timur). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Prasetyono dan Kompyurini (2008) adalah terletak pada objek dan variabel penelitian. Penelitian ini menambahkan dua

variabel yaitu *good governance* dan pengendalian internal, objek penelitiannya pada inspektorat.

Putri (2013) yang meneliti tentang pengaruh komitmen organisasi dan sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) terhadap kinerja manajerial SKPD (studi empiris pada satuan kerja perangkat daerah kota padang). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Putri (2013) adalah terletak pada objek dan variabel penelitian. Penelitian ini menambahkan dua variabel yaitu *good governance* dan budaya organisasi, objek penelitiannya pada inspektorat.

Syamsir (2014), yang meneliti tentang Pengaruh Peran Inspektorat Daerah Dan Budaya Organisasi Daerah Terhadap Penerapan Good Governance (Studi Empiris Pada Pemerintah Kota Bukittinggi). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Putri adalah terletak pada objek dan variabel penelitian. Penelitian ini menambahkan dua variabel yaitu pengendalian internal dan komitmen organisasi, objek penelitiannya pada inspektorat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *good governance* berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah daerah?
2. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah daerah?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah daerah?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah daerah?

5. Apakah *good governance*, pengendalian internal, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja instansi pemerintah daerah?

1.3 Tujuan Peneliti

Tujuan dari penelitian ini meliputi:

1. Untuk mengetahui apakah *good governance* berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah daerah.
2. Untuk mengetahui apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah daerah.
3. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah daerah.
4. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah daerah.
5. Untuk mengetahui Apakah *good governance*, pengendalian internal, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja instansi pemerintah daerah.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan memunculkan pemikiran baru bagi masyarakat luas, sehingga dapat bermanfaat dalam pengembangan pengetahuan mengenai masalah sektor publik khususnya tentang kepatuhan kinerja inspektorat dan juga dijadikan sebagai masukan dan menambah sumber referensi yang ada.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pemerintah Daerah

Memberikan informasi dan referensi dalam menyusun kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan pemerintahan yang baik.

b. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Bangkalan mengenai *good governance*, pengendalian intern, budaya organisasi, dan komitmen organisasi Kabupaten Bangkalan. Selain itu, memberikan solusi-solusi serta pemecahan dari masalah-masalah yang ada dengan menggunakan pengetahuan dan teori-teori yang ada.

c. Bagi peneliti lain

Sebagai referensi baru dalam pengembangan penelitian selanjutnya.

d. Bagi penulis

Menambah wawasan dalam bidang sektor publik atau pemerintahan.