

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Salah satu aspek penting dalam reformasi birokrasi adalah penataan manajemen pemerintah pusat dan daerah (Provinsi, Kabupaten, Kota). Hal tersebut dinilai penting antara lain karena keberhasilan suatu kebijakan ditentukan pula oleh kemampuan manajemen dalam birokrasi pemerintahan untuk melaksanakan kebijakan tersebut secara efisien dan efektif. Seluruh aktivitas dalam lingkungan instansi pemerintah akan diukur dari sisi akuntabilitas kinerjanya, baik dari sisi kinerja individu, kinerja unit kerja dan kinerja instansi serta juga kinerja pemerintahan secara keseluruhan Nasir dan Oktari, (2011).

Sebagai penyedia pelayanan publik, masyarakat mengharapkan tuntutan dan kebutuhannya akan segera terpenuhi dengan baik sesuai fungsi dan tujuan dari masing-masing organisasi publik. Masyarakat dapat menilai baik buruknya suatu organisasi dengan melihat dari sisi kinerja yang dihasilkan oleh organisasi tersebut. Menurut Liata (2012) dalam Efendi, (2019) masyarakat semakin berani untuk mengajukan keinginan dan inspirasi kepada pemerintah. Tuntutan masyarakat terhadap pemerintah melalui organisasi publik sebagai penyedia layanan menitikberatkan pada pemerintahan yang bersih dan sesuai dengan harapan masyarakat.

Terkait dengan kinerja tersebut hal yang menjadi sorotan ditengah masyarakat adalah ketika ada sejumlah oknum di instansi pemerintah yang

seharusnya menjadi panutan rakyat, banyak yang tersandung masalah hukum seperti korupsi, penyalahgunaan wewenang, penggelembungan dana proyek dan adanya patologi dalam birokrasi yang terjadi. Hal ini mengindikasikan buruknya kinerja yang terjadi di pemerintahan Wiguna, (2016).

Secara umum, kinerja merupakan prestasi yang harus dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Mardiasmo (2006) dalam Destriyani, (2015) mengemukakan kinerja program berhubungan dengan akuntabilitas publik, karena pemerintah sebagai pengemban amanat masyarakat bertanggungjawab atas kinerja yang telah dilakukannya, hal tersebut karena pemerintah berkewajiban untuk mengelola program pembangunan dalam rangka menjalankan pemerintahannya. Pengukuran kinerja dalam instansi adalah untuk meningkatkan akuntabilitas, dan transparansi pada organisasi tersebut.

Pengembangan suatu daerah dapat juga disesuaikan oleh pemerintah daerah dengan potensi dan kekhasan daerahnya masing-masing. Sebagai organisasi sektor publik, pemerintah daerah dituntut untuk memiliki kinerja yang berorientasi kepada kepentingan masyarakat. Pemerintah dituntut agar selalu tanggap terhadap keadaan tuntutan lingkungannya. Banyak OPD pada saat ini mengalami penurunan kinerja akibat menurunnya kinerja pegawai dan tidak berjalannya model tata kelola yang sehat dan dinamis didalam pemerintahan atau disebut dengan *good governance*.

Good governance merupakan standar tata kelola didalam sebuah pemerintahan. Selain itu *good governance* berusaha mengembangkan dan menerapkan prinsip-prinsip profesionalitas, akuntabilitas, transparansi, pelayanan prima, demokrasi, efisiensi, efektivitas, supremasi hukum dan dapat diterima oleh seluruh masyarakat. Menerapkan praktik *good governance* dapat dilakukan secara bertahap sesuai dengan kapasitas pemerintah, masyarakat sipil, dan mekanismenya. Salah satu pilihan strategis untuk menerapkan *good governance* adalah melalui penyelenggaraan pelayanan publik. Pelayanan publik sebagai penggerak utama juga dianggap penting oleh semua aktor dari unsur *good governance*. Para pejabat publik, unsur-unsur dalam masyarakat sipil dan dunia usaha sama-sama memiliki kepentingan terhadap perbaikan kinerja pelayanan publik. Peningkatan kualitas pelayanan pemerintahan daerah bagi publik sangat penting dilakukan pemerintah daerah demi tercapainya kepuasan kerja pada masyarakat Rentika, (2017).

Konsep *good governance* itu sendiri dapat diartikan sebagai acuan dalam proses dan struktur hubungan politik dan ekonomi yang baik. Faktor terkuat yang mempengaruhi baik buruknya dan tercapai tidaknya suatu kinerja pada pemerintahan yang baik terletak pada *good human resource*. Bahwa setiap manusia memiliki kepentingan, baik kepentingan individu, kelompok, dan/atau kepentingan masyarakat. Untuk mewujudkannya, setiap kepentingan selalu terjadi benturan, sehingga dalam merealisasikan *good governance* adalah penhindaran terhadap benturan kepentingan tersebut, sehingga tercapainya kata “sepakat”. Penelitian mengenai pengaruh *good governance* terhadap kinerja pemerintah pernah dilakukan sebelumnya oleh Damayanti, (2018), Claraini, (2017), dan Destriyani, (2015) yang

menemukan hasil bahwa *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi, ialah Budaya organisasi atau (budaya kerja) ialah keyakinan semua anggota organisasi akan sistem nilai-nilai serta hal yang diterapkan, dikembangkan, serta dipelajari secara berkesinambungan, bermanfaat sebagai sistem perekat dan dapat dijadikan sebagai acuan berperilaku dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan Temaja, (2016), dalam Yudhasena dan Putri, (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi menggambarkan keadaan organisasi yang sesungguhnya dari sebuah organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan demikian budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Robbins (2010:64) dalam Yudhasena dan Putri, (2019) menyatakan bahwa kekuatan budaya akan menghasilkan kinerja organisasi yang baik, karena dianggap bahwa budaya yang kuat adalah budaya yang menanamkan nilai-nilai utama secara kokoh dan diterima secara luas di kalangan para Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Peran budaya adalah untuk dapat mengintegrasikan lingkungan internal dan beradaptasi dengan lingkungan eksternal dan secara internal budaya organisasi harus selaras dengan strategi, struktur, teknologi, sistem dan nilai-nilai individu dari anggota organisasi. Penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pemerintah pernah dilakukan sebelumnya oleh Annisa, dkk (2014), dan Mufarroha (2013), dan Prayoga, (2017) yang menemukan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah

Selain budaya organisasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah sistem pengendalian Intern. Dalam PP No. 6 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, pengendalian intern didefinisikan sebagai proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Pengendalian intern yang dikeluarkan COSO sendiri terdiri dari lima komponen yaitu lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan. Menurut Soeseno, 2009 dalam Istiqomatunnisa, *et.al.*, (2017). Pengendalian internal sangat menentukan baik atau buruknya kinerja pada suatu organisasi tersebut. Pengendalian internal yang efektif dalam suatu pemerintahan akan mampu menciptakan keseluruhan proses kegiatan yang baik, sehingga akan memberikan keyakinan yang memadai bagi terciptanya pengamanan asset negara dan keandalan laporan keuangan pemerintah daerah, Hormati, *et.al.*, (2020). Penelitian mengenai pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja pemerintah daerah juga pernah dilakukan sebelumnya oleh Damayanti dan Hermanto, (2018), Choliz dan Fadli, (2018), dan Chainago dan Raharjo, (2019) yang menemukan hasil bahwa pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah.

Salah satu hal yang juga mempengaruhi kinerja instansi pemerintah daerah adalah pemanfaatan teknologi informasi. Perkembangan teknologi informasi direspon oleh organisasi dengan mendesain sistem informasi berbasis teknologi

komputer atau website. Sistem informasi yang didukung TI dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi jika didesain menjadi sistem informasi yang efektif. Penggunaan teknologi informasi dalam sektor publik menjadikan organisasi sektor publik membentuk departemen sistem informasi. Para pengguna teknologi informasi berharap departemen sistem informasi membantu mereka dalam berbagai hal berkaitan dengan penggunaan teknologi informasi, misalnya pemilihan *hardware* dan *software*, instalasi sistem, pemecahan masalah, sambungan jaringan, pengembangan sistem dan pelatihan.

Perluasan tanggungjawab ini terlihat pada berbagai bentuk fasilitas seperti pusat informasi dan bantuan. Suatu departemen sistem informasi yang sukses harus mampu memberikan keuntungan bagi para pengguna jasa melalui aktivitas-aktivitas pelayanan yang dilakukannya dan membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan kata lain departemen sistem informasi haruslah efektif bagi organisasi yang terlihat dari kepuasan para pengguna sistem informasi. (Parasuraman *et.al.*, 1988 dalam Mardjiono 2009) dalam Nasir dan Oktari, (2011). Pemanfaatan teknologi informasi adalah alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan untuk tercapainya visi misi dalam pengelolaan keuangan yang baik sehingga dapat meningkatkan suatu kinerja menjadi efektif dan efisien Darwis dan Meliana, (2020). Penelitian mengenai pemanfaatan sistem teknologi informasi terhadap kinerja pemerintah sebelumnya juga pernah dilakukan oleh Erawati dan Winansit, (2019), Nasir dan Oktari, (2011) dan Risky, dkk, (2019), yang menemukan hasil bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah

Pada pemerintah Kabupaten Halmahera Barat sendiri, kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah masih tergolong rendah. Hal ini berdasarkan

pada hasil evaluasi dari Direktorat Evaluasi Kinerja dan Peningkatan Kapasitas Daerah, Direktorat Jenderal Otonomi Daerah, Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) pada tahun 2019 terhadap 10 Kabupaten Kota di Provinsi Maluku Utara. Penilaian kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah dilakukan dengan menggunakan metode menghitung dan menilai indeks komposit terhadap dua variabel utama, yakni indeks capaian kinerja dan indeks kesesuaian materi. Dari hasil evaluasi yang dilakukan diperoleh hasil dimana Pemerintah Kabupaten Halmahera Barat berada di peringkat 4 kemudian disusul oleh Pemerintah Kabupaten Pulau Morotai dan Kabupaten Taliabu pada peringkat 5 dan 6. Sementara itu, tiga peringkat daerah dengan kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah terbaik adalah Pemerintah Kota Tidore Kepulauan, Halmahera Utara, dan Kota Ternate Brindonews.com,(2020)

Hal yang sama pula di keluarkan oleh Kemendagri pada tahun 2020 yang di mana Kemendagri rilis daftar pemda yang berkinerja rendah. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri (Litbang Kemendagri), Agus Fatoni Menyampaikan, masih terdapat 55 kabupaten dan 3 kota yang tidak dapat dinilai inovasinya (disclaimer), yang dimana Kabupaten Halmahera Barat termasuk di dalamnya. Fatoni mengatakan, rendahnya skor indeks tersebut dipengaruhi berbagai faktor, salah satunya dipicu kurang maksimalnya Pemda dalam melakukan pelaporan inovasi. Dirinya menambahkan, bagi Pemda yang memperoleh hasil skor indeks rendah diimbau untuk segera berbenah. Para kepala daerah diminta untuk melakukan langkah strategis dengan jajaranya, yakni dengan mensinegrikan perangkat daerah untuk melahirkan inovasi Jurnas.com, (2021).

Dari hasil evaluasi tersebut mengindikasikan bahwa masih rendahnya kinerja Pemerintah Kabupaten Halmahera Barat pada umumnya, dan OPD Kabupaten Halmahera Barat pada khususnya. Oleh karena itu, diperlukan usaha yang maksimal untuk meningkatkan kinerja pemerintah daerah dalam penyelenggaraan pemerintah daerah dan juga tata kelola pemerintahan yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Adapun penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Kasim, (2019). Adapun perbedaan penelitian ini dan penelitian yang dilakukan Kasim, (2019) adalah dengan adanya penambahan variabel budaya organisasi. Alasan kenapa peneliti melakukan penambahan variabel budaya organisasi karena budaya organisasi merupakan faktor penting yang dimana budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang untuk meningkatkan kinerja pemerintah dan dari beberapa faktor penelitian terdahulu yang masih belum konsistensi dari budaya organisasi. Penelitian ini berjudul: **"Pengaruh *Good Governance*, Budaya Organisasi, Pengendalian Intern, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Pada OPD Kabupaten Halmahera Barat)"**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibahas sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah *Good Governance* berpengaruh terhadap Kinerja pemerintah Daerah.?
2. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintah Daerah.?
3. Apakah Pengendalian Intern berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintah Daerah.?
4. Apakah Pemanfaatan Teknologi Informasi Berpengaruh terhadap kinerja Pemerintah Daerah.?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dibahas sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Good Governance* terhadap Kinerja pemerintah Daerah
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengendalian Intern terhadap Kinerja Pemerintah Daerah
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap kinerja Pemerintah Daerah

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperkaya ilmu pengetahuan dan menjadi acuan atau referensi yang tentunya dapat memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti yang akan datang

2. Manfaat Pratis

Bagi pihak pengelola OPD hasil yang diperoleh didalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai alat evaluasi dalam mengambil keputusan strategis yang tentunya akan mendorong meningkatnya kinerja organisasi dimasa mendatang.