

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di Indonesia, sektor publik memiliki beberapa permasalahan yang sangat beragam sehingga membuat masyarakat resah terutama soal pelayanan publik. Berdasarkan berita di media online diantaranya; www.kompas.tv.com, masyarakat berharap bahwa pelayanan yang baik akan memberikan dampak yang baik pula untuk kesejahteraan mereka. Kondisi ini termasuk inti permasalahan di setiap organisasi *nonprofit* atau di dalam sebuah negara dapat dikatakan sebagai pemerintahan daerah. Oleh karena itu, kurangnya tingkat kepercayaan publik terhadap instansi pemerintahan daerah terkait kinerja mereka yang belum memuaskan.

Menurut Menteri Keuangan Sri Mulyani di berita media online www.cnnindonesia.com, munculnya kepentingan yang sangat beragam, yakni kepentingan politik, bekerja di luar kewenangan, KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme), serta adanya pemborosan dana oleh beberapa oknum tertentu yang tidak bertanggung jawab. Untuk itu, pemerintah pusat akan membuat panduan agar pemerintah daerah dapat membelanjakan anggaran dengan cara yang lebih sederhana, terintegrasi, dan transparan kepada masyarakat (Mulyani, 2021). Pandangan masyarakat kepada pemerintah saat ini sangat menentukan stigma yang telah dibangun guna mendukung kinerja pemerintahan daerah. Kurangnya kepercayaan masyarakat terkait kinerja pemerintahan daerah di nilai berpengaruh terhadap tingkat efektivitas dan efisiensi aparatur pemerintahan dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam mewujudkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik maka pemerintah harus menciptakan tata kelola yang baik (*good governance*). Struktur tata kelola lama dalam penyelenggaraan pemerintahan sudah tidak sesuai lagi dengan tatanan masyarakat saat ini. Adanya desakan masyarakat kepada pemerintah untuk menyelenggarakan tata kelola yang baik ini harus di tanggapi oleh pemerintah dengan melakukan beberapa transformasi yang mengarah pada

terwujudnya penyelenggaraan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sesuai dengan *good governance*.

Kinerja pegawai yang baik akan menjadikan organisasi tersebut lebih terstruktur dan tertata sehingga semua yang terlibat dalam organisasi tersebut bekerja sesuai dengan kapasitas maksimalnya dan tidak menimbulkan tindak penyelewangan. Fungsi kinerja pegawai juga memiliki pengaruh penting untuk menilai akuntabilitas dan transparansi pemerintahan daerah dalam melakukan pengelolaan administrasi keuangan daerah (Pangestika, 2016).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Kinerja merupakan gambaran tentang tingkat pencapaian dalam pelaksanaan suatu kegiatan pada sebuah organisasi. Kinerja pegawai memiliki pengaruh penting karena mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Semakin tinggi kinerja pegawai tersebut maka tujuan dari organisasi semakin mudah untuk dicapai. Apabila kinerja pegawai semakin rendah maka kegiatan yang direncanakan tidak dapat berjalan dengan baik dan akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Hermanto, 2018).

Menurut Perawati dkk. (2019), menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja menggambarkan hasil kerja yang memiliki kualitas dan kuantitas yang didapatkan oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja yang terkelola dengan baik merupakan kinerja yang optimal dilakukan oleh pegawai dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi atau instansi. Tinggi rendahnya kinerja organisasi pegawai akan berpengaruh terhadap perkembangan karir pegawai tersebut.

Menurut Sukmarwati (2013), menjelaskan bahwa timbulnya permasalahan dari kinerja pegawai dapat dilihat salah satunya keluar kantor pada saat jam kerja berlangsung dengan alasan adanya kepentingan pribadi. Kurangnya disiplin pegawai dari hasil pengamatan awal lapangan menunjukkan bahwa masih adanya beberapa pegawai yang tidak datang tepat waktu sehingga menyebabkan beberapa pekerjaan yang seharusnya diselesaikan pada waktu itu dapat tertunda. Adanya

kinerja pegawai dapat melihat sejauh mana pegawai tersebut melaksanakan tugas dengan baik dan terencana.

Menurut Khairunnisah (2019), menjelaskan bahwa pegawai dituntut mempunyai Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sehingga mampu menjalankan tugas sebagai aparatur pemerintah yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang lebih dikenal dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu permasalahan yang menarik untuk dibahas. Hal tersebut sangat berguna bagi para penegak hukum dan juga bermanfaat bagi kepentingan individu, masyarakat, Bangsa dan Negara.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki peran dan fungsi sebagai pelaksana peraturan Undang-Undang yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Bagian Ketiga Pasal 12 bahwasanya pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang professional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Peran dan fungsi pegawai ASN sudah jelas dikatakan bahwa pegawai negeri sipil memiliki peran penting dalam kinerja organisasi instansi tersebut. Untuk dapat menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik, professional, berwibawa dan terarah, pengaruh kinerja ASN harus menciptakan suasana aman, nyaman dan damai karena hukum dijadikan pedoman dan panduan.

Di sisi lain, masyarakat biasanya diyakini sebagai pihak memberi kepercayaan penuh kepada pemerintah dalam mengelola keuangan publik serta berhak mendapatkan informasi keuangan pemerintah. Keterbukaan informasi ini merupakan salah satu hasil perwujudan yang bersifat transparansi. Dengan adanya sifat transparansi ini akan membantu masyarakat untuk menilai sejauh mana kinerja pemerintahan dalam proses kebijakan publik. Adanya prinsip transparansi dan partisipasi tersebut akan menjadi acuan dalam mewujudkan akuntabilitas kinerja organisasi pemerintahan. Selaras dengan penjelasan tersebut, menurut Pangestika (2016), memberikan kesimpulan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi

oleh beberapa variabel, yaitu pengendalian internal, *good governance* dan komitmen organisasi.

Menurut Rahman dan Rachman (2021), menjelaskan bahwa pengendalian internal merupakan suatu proses yang memiliki pengaruh dalam memberikan jaminan yang dapat diyakini bahwa tujuan suatu organisasi dapat dicapai melalui efisiensi dan efektivitas operasi dan ketaatan terhadap undang-undang dan beberapa aturan yang berlaku. Pengendalian internal diukur berdasarkan indikator yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan pengendalian internal. Pengendalian internal merupakan serangkaian kebijakan dan prosedur dengan tujuan untuk melindungi aset atau kekayaan organisasi dari segala tindakan yang disalahgunakan, menjamin tersedianya informasi akuntansi instansi yang akurat serta memastikan bahwa semua peraturan dan ketentuan hukum atau Undang-Undang serta kebijakan dari manajemen telah dipatuhi dan dijalankan sebagaimana mestinya oleh semua pegawai dalam organisasi tersebut. Pengendalian internal akuntansi yang berfungsi dalam hal mengatur teknik akuntansi seperti perubahan dalam pendekatan sistem akuntansi dan prosedur pencatatan, dokumen, dan formulir yang dapat digunakan, beberapa fungsi-fungsi otorisasi dengan tujuan pengendalian intern, laporan serta pengawasan.

Menurut Yudhasena dkk. (2019), pengendalian internal adalah salah satu hal yang memiliki pengaruh dalam kualitas laporan keuangan. Fungsi pengendalian internal dapat membantu sumber daya manusia untuk mengetahui batasan-batasan dan hal-hal dalam bekerja serta teknologi informasi seperti apa yang bisa memiliki manfaat untuk membantu pekerjaan tersebut. Dengan mendapatkan pengendalian internal yang baik dan terkelola dengan baik pula maka pemerintahan bisa menghasilkan laporan keuangan yang memiliki kualitas tinggi.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yang menyatakan bahwa Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) merupakan sistem pengendalian intern yang dilakukan secara luas dilingkungan pemerintah baik itu pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Fungsi dari sistem pengendalian pemerintah ini yaitu

untuk menjaga agar kinerja pegawai dapat lebih tertib, terkendali, dan bisa melakukan praktik kerja yang baik. Akan tetapi, ada beberapa hal yang menyebabkan sistem pengendalian internal pemerintah belum diberlakukan secara baik dan optimal untuk menjaga kinerja pegawai yang tertib, taat, dapat terkendali, dan bisa melakukan praktik kerja yang sehat dan baik.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai bukan hanya pengendalian internal saja, tetapi *good governance* yang sering disebut sebagai tata kelola pemerintahan yang baik. Governance atau sering disebut sebagai pemerintahan yang dapat dikatakan baik (*good*) apabila sumber daya publik (*publik resources*), Sumber Daya Manusia (SDM), dan masalah-masalah publik (*public affairs*) yang ditata secara efektif dan efisien serta partisipatif (Rahman & Rachman, 2021). Dalam pengelolaan sumber daya publik, efektif, efisien, dan partisipatif menuntut untuk melakukan iklim demokrasi yang baik dan sehat dilandaskan pada prinsip transparansi, partisipasi dan akuntabilitas. Bukan hanya pemerintahan saja yang bisa menggunakan konsep ini, entitas perusahaan juga bisa menggunakannya. Tata kelola yang baik (*good govermanve*) yang merupakan isu paling terkemuka dalam mengelola administrasi publik.

Dalam hal ini, keberhasilan *good governance* yang baik dan optimal dapat dilihat dari komitmen organisasi. Menurut Haura (2019), komitmen merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendukung pelaksanaan *good governance*, karena dengan adanya komitmen yang tinggi mampu menghasilkan kinerja yang kompoten dan pastinya kegiatan akan berjalan dengan baik dan dapat terkendali. Menurut Meutia dkk. (2019), komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Komitmen organisasi merupakan kebutuhan dari seseorang yang relatif yang memiliki kemauan yang kuat dalam hal mempertahankan anggotanya pada organisasi dan bisa bersedia bekerja keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan pengendalian internal, *good governance*, dan komitmen organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga menggunakan objek organisasi sektor publik dengan

pemikiran bahwa kinerja organisasi sektor publik memiliki pengaruh penting dalam lingkungan masyarakat. Oleh karena itu, penulis memberi judul penelitian ini “Pengaruh Pengendalian Internal, Penerapan Prinsip *Good Governance* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai”.

Menurut Permepan No. 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknik Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah menjelaskan bahwa hal yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja yaitu adanya evaluasi kinerja serta pengungkapan (*disclosure*) secara pasti dengan hasil analisis terhadap pengukuran kinerja.

Laporan akuntabilitas kinerja pemerintah merupakan salah satu bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Dalam penyusunan laporan kinerja hal terpenting yang dilakukan adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai hasil analisis pengukuran kinerja tertuang dalam Permenpan No. 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi dalam pelaksanaan evaluasi perolehan kinerja menggunakan skala ordinal sebagai patokan keberhasilan atau kegagalan dari kegiatan yang telah dilaksanakan. Dibawah ini merupakan tabel kerangka pengukuran kinerja:

Tabel 1.1 Kerangka Pengukuran Kinerja

Persentase Pencapaian Sasaran	Kriteria
> 100 %	Sangat Baik
90 % - 99,99 %	Baik
70 % - 89,99 %	Cukup Baik
50 % - 69,99 %	Kurang Baik
< 49,99 %	Tidak Baik

Sumber: Data LKJ Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi

Dalam pelaksanaan dari Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/09/M.PAN/05/2007 Tentang Pedoman Umum Penetapan

Indikator Kinerja Utama, maka Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi menetapkan indikator Kinerja Utama Tahun 2020 yang telah disusun dengan merujuk kepada Rencana Strategis Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi Tahun 2016-2022.

Dalam mengukur tingkat capaian kinerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi Tahun 2020 dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi dari masing-masing indikator kinerja. Hasil perbandingan akan didapatkan melalui pencapaian target. Di bawah ini, rincian tingkat capaian pada masing-masing Indikator Kinerja Sasaran adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2 Pengukuran Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2020

No	Indikator Kinerja	Capaian Realisasi Th. 2019	Tahun 2020			Kriteria
			Target	Realisasi	%	
Sasaran Strategis 1						
Tumbuh dan berkembangnya sektor Industri						
1	Kontribusi sektor Industri terhadap PDRB	10,76	10,80	10,64	98,52	Baik
2	Pertumbuhan Sektor Industri	3,02	2,71	3,55	131,00	Sangat Baik
3	Persentase peningkatan usaha Industri	2,98	5,02	2,99	45,65	Tidak baik
4	Persentase peningkatan	9,14	4,12	3,88	94,17	Baik

	Tenaga Kerja Industri					
Sasaran Strategis 2						
Tumbuh dan berkembangnya sektor Perdagangan						
1	Kontribusi sektor Perdagangan terhadap PDRB	9,61	12,55	9,74	77,61	Cukup Baik
2	Pertumbuhan Sektor Perdagangan	4,33	6,5	6,17	94,92	Baik
3	Persentase peningkatan usaha Perdagangan	6,98	-	-	-	-
4	Peningkatan sarana perdagangan (pasar rakyat dan toko modern)	N/A	7,5	6,98	93,07	Baik
Sasaran Strategis 3						
Meningkatnya Ekspor Daerah dan Terkendalnya Impor						
1	Persentase peningkatan nilai Ekspor	46,21	6,14	-10,75	-175,08	Tidak Baik
2	Persentase penurunan	-51,34	5	35,57	711,4	Sangat Baik

	nilai Impor					
Sasaran Strategis 4						
Meningkatnya kualitas kinerja pelayanan eksternal dan internal organisasi						
1	Nilai SAKIP	B	B	BB	>100	Sangat Baik
2	Skor IKM	67,66	75,40	71,05	94,23	Baik

Sumber: Data LKJ 2020 Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi

Dari tabel diatas, menurut data rekapitulasi capaian kinerja sasaran strategis dalam laporan kinerja tahun anggaran 2020, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi mendapatkan hasil pengukuran sasaran strategis yang berada pada kriteria “*Sangat Baik*” dengan presentase keseluruhan 120,47%.

Tabel 1.3 Pengukuran Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2021

No	Indikator Kinerja	Capaian Realisasi Th. 2020	Tahun 2021			Kriteria
			Target	Realisasi	%	
Sasaran Strategis 1						
Tumbuh dan berkembangnya sektor Industri						
1	Kontribusi sektor Industri terhadap PDRB	9,97	10,90	7,89	72,39	Cukup Baik
2	Pertumbuhan Sektor Industri	3,55	3,13	2,90	92,65	Baik
3	Persentase peningkatan usaha Industri	2,99	5,42	3,02	55,72	Kurang Baik
4	Persentase	2,22	4,32	2,66	61,57	Kurang

	peningkatan Tenaga Kerja Industri					Baik
Sasaran Strategis 2						
Tumbuh dan berkembangnya sektor Perdagangan						
1	Kontribusi sektor Perdagangan terhadap PDRB	9,74	12,60	9,88	77,41	Cukup Baik
2	Pertumbuhan Sektor Perdagangan	6,17	6,65	7,31	109,92	Sangat Baik
3	Peningkatan sarana perdagangan (pasar rakyat dan toko modern)	6,53	7,5	2,08	27,73	Tidak Baik
Sasaran Strategis 3						
Meningkatnya kualitas kinerja pelayanan eksternal dan internal organisasi						
1	Nilai SAKIP	B	BB	B	<100	Cukup Baik
2	Skor IKM	71,05	75,60	71,95	100,4	Sangat Baik

Sumber: Data LKJ 2021 Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi

Dari tabel diatas, menurut data LKJ 2021 pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi adanya penurunan kriteria pada nilai SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan). Laporan kinerja tahun anggaran 2021 berada pada kriteria “*Cukup Baik*” dengan presentase keseluruhan 79,44%.

Selain itu, adanya penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dalam beberapa perangkat pegawai pemerintah daerah dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi yang berkaitan dengan pelaksanaan dan penerapan prinsip-prinsip *good governance*, pengendalian internal, dan komitmen organisasi yang belum maksimal dan belum optimal dalam melakukan akuntabilitas dalam kinerjanya terhadap publik, sehingga hal ini berpengaruh pada kualitas kinerja pegawai pemerintah daerah di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi yang masih harus diperbaiki agar tahun selanjutnya mendapatkan kriteria baik atau sangat baik.

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, peneliti tertarik dan ingin mengetahui lebih luas lagi tentang bagaimana pengaruh pengendalian internal, prinsip *good governance* dan komitmen organisasi pada pemerintahan daerah di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penulis memberi judul “Pengaruh Pengendalian Internal, Penerapan *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini meliputi:

1. Apakah pengendalian internal mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi?
2. Apakah penerapan *good governance* mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi?
3. Apakah komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah pengendalian internal mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi.
2. Untuk mengetahui apakah penerapan *good governance* mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi.

3. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat kepada beberapa pihak, yaitu:

1. Bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan hasil baik bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi dalam meningkatkan kualitas tata kelola dan kinerja organisasi pemerintahan.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan memperluas pengetahuan, wawasan, dan informasi untuk pihak yang berminat dalam mengambil topik tentang pengendalian internal, *good governance*, dan komitmen organisasi.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan tentang permasalahan pada kinerja organisasi pemerintahan daerah.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Menambah wawasan dan pengetahuan serta mengembangkan ilmu pengetahuan kepada peneliti selanjutnya tentang pengaruh pengendalian internal, *good governance* dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pemerintahan daerah di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi.