**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1.** **Latar Belakang Penelitian**

Organisasi diartikan menggambarkan pola-pola, skema, bagan yang menujukan garis-garis perintah, kedudukan, karyawan, hubungan-hubungan yang ada dan lain sebagainya.

Krisis nasional yang dihadapi bangsa indonesia di penghujung abad 20 tidak lepas dari kegagalan dalam mengembangkan sistem penyelenggaran pemerintahan negara dan pembangunan yang baik tidak mengindahkan prinsip-prinisip *good governance*. Perjuangan untuk melakukan reformasi disegala bidang tealh membuahkan dasar-dasar perubahan bidang manajemen pemerintahan. Hal tersebut antara lain diwujudkan dalam ketetapan MPR. RI Nomor XI/MPR/1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, yang menegaskan tekad bangsa ini untuk senantiasa bersungguh-sungguh mewujudkan penyelenggaraan pemerintah negara dan pembangunan yang didasarkan pada prinisip-prinsip *Good Governance*.

Berkaitan dengan hal tersebut Pemerintah memainkan peranan sentral dalam membentuk frameowork legal institusional dan regulator dimana dalam framework ini ”*governance system”* dikembangkan. Tanpa adanya framework yang mendukung, *“governance”* tidak dapat berjalan maksimal. Terwujudnya

1

2

penerapan *good governance* dalam organisasi pemerintahan merupakan tuntutan bagi terselenggaranya manajemen pemerintahan dan pembangunan yang berdayaguna, berhasil guna dan bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme. Berkaitan dengan hal tersebut diperlukan sistem akuntabilititas,transparansi, keterbukaan dan aturan hukum yang baik dan sesuai dengan harapan/tuntutan kebutuhan pada seluruh jajaran aparatur negara.

Demikian, maka wujud *Good Governance* adalah penyelenggaraan pemerintahan negara yang solid dan bertanggungjawab, serta efektif dan efisien dengan menjaga “kesinergisan” interaksi yang konstruktif di antara domain-domain negara, sektor swasta dan masyarakat madani, diharapkan dapat segera tercapai.

Sejalan dengan itu, dan dalam rangka pelaksanaan ketetapan MPR RI Nomor XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaran Negara yang bersih dan Bebas Korupsi, Korupsi dan Nepotisme sebagai tidak lanjut dan ketetapan MPR tersebut, telah diterbitkan instruksi presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentangAkuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan. Dalam pasal 3 Undang-Undang tersebut dinyatakan tentang asas-asas umum penyelenggaraan negara, asas kepentingan umum, asas keterbukaan, asas proporsionalitas, asas profesionalitas dan asas akuntabilitas.

Secara sederhana, *Good Governance*pada umumnya diartikan sebagai pengelolaan pemerintahan yang baik. Yang dimaksud dengan kata “Baik” di sini adalah mengikuti kaidah-kaidah tertentu sesuai dengan prinsip-prinsip *Good*

3

*Governance*. Untuk mengetahui pelaksanaan *Good Governance*dalam sebuahorganisasi, maka perlu dilakukan penelitian ilmiah. Sehingga tidak ada keraguaan dalam mengemukakan suatu pernyataan. Salah satu asas dalam penyelenggaraan negara dalam rangka menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good* *Governance*) adalah asas keterbukaan sebagaimana tertuang pada pasal 3 UUNo.28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaran Negara yang bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).

Kunci utama memahami *Good Governance*adalah pemahaman atas prinsip-prinsip di dalamnya. Bertitik tolak dari prinsip-prinsip ini maka didapatkan tolak ukur kinerja suatu pemerintahan. Baik buruknya pemerintahan bisa dinilai bila ia telah bersinggungan dengan semua unsur prinsip-prinsip *Good* *Governance,* yaitu: Partisipasi masyarakat, Tegaknya Supremasi Hukum,Transparansi, Peduli Pada Stakeholder, Berorientasi pada Konsensus, Kesetaraan, Efektivitas dan Efisien, Akuntabilitas, dan Visi Strategi.

Terwujudnya Tata Laksana Pemerintahan yang baik merupakan sebuah dambaan masyarakat Indonesia. Terwujudnya tata laksana pemerintahan yang baik (*Good Governance*) diartikan terwujudnya pula sistem pemerintahan yang bersih, transparan, dan mampu menjawab tuntutan perubahan secara lebih efektif sehingga melahirkan kualitas pelayanan publik yang lebih baik, berkurangnya angka korupsi dan kepentingan publik dapat terpenuhi. Dambaan masyarakat Indonesia tersebut dilatar belakangi akibat permasalahan bangsa Indonesia dewasa

4

ini begitu kompleks dan semakin sarat seperti adanya kepentingan politik, KKN, ketidakadilan, kurangnya integritas dan transparansi.

Pada umumnya, kinerja diberi sebagai kesusksesaan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan lebih tegas lagi Lawler dan Porter (1967), yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatyu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dua jenis tugas pekerjaan mencakup unsur-unsur penting kinerja: tugas fungsional dan tugas perilaku. Tugas fungsional berkaitan dengan seberapa baik seseorang pegawai menyelesaikan pekerjaan. Tugas perilaku berkaitan dengan seberapa baik pegawai menangani kegiatan antar personal dengan anggota lain organisasi, termasuk mengatasi konfik, mengelola waktu, memberdayakan orang lain, bekerja dalam sebuah kelompok, dan bekerja secara mandiri.

Menuju ke kinerja yang baik, maka harus adanya sesuatu yang dilakukan seperti mempunyai jiwa amanah yaitu : mempunyai integritas yang tinggi, bersikap jujur dan bisa mengemban tugas dengan baik, selain itu harus juga memiliki pengetahuan dan kemampuan yang memadai serta memahami bagaimana cara untuk mengimplementasikannya, menujukan rasa ingin tau, memahami risiko pekerjaan dan berkomitmen menanggung jawabkan hasil kerjanya serta tidak bergantungan kepada orang lain, memiliki pola pikir dan cara

5

pandang yang baik, taat pada tata tertib dan aturan yang ada serta mampu mengajak orang lain untuk bersikap yang sama.

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah [profesi](https://id.wikipedia.org/wiki/Profesi) bagi [Pegawai Negeri Sipil](https://id.wikipedia.org/wiki/Pegawai_negeri) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah ( Tenaga Kontrak ). Pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan [pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja](https://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Pegawai_pemerintah_dengan_perjanjian_kerja&action=edit&redlink=1) yang diangkat oleh [pejabat](https://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Pejabat_pembina_kepegawaian&action=edit&redlink=1) [pembina kepegawaian](https://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Pejabat_pembina_kepegawaian&action=edit&redlink=1) dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Menurut Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (disingkat ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pegawai ASN terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja (PPPK). PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina untuk menduduki jabatan pemerintahan. PNS merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.

6

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.18 PPPK merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini.

Berdasarkan melakukan penjajagan awal peneliti menemukan beberapa masalah terkait dengan kinerja pegawai pada Dinas Penataan Ruang Kota Bandung yaitu:

1. *Promptness* (Ketepataan waktu), dilihat dari keterlambatan pembuatanKRK yang seharusnya diselesaikan dalam jangka waktu 21 hari kerja tetapi ini membutuhkan waktu hingga 1 bulan 1 minggu.
2. *Quality of work* (Kualitas kerja), Dilihat dari hasil kerja dan ketelitian sertakecermatan dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas oleh pegawai. contohnya dalam pembuatan IMB pegawai lebih mendahulukan pemohon yang mempunyai relasi dengan pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung sedangkan pemohon yang tidak mempunyai kenalan pada Dinas tersebut di proses dengan waktu yang lama.

Permasalahan diatas diduga disebabkan oleh tidak terpenuhinya Indikator *Good Governance* dari Dinas Penataan Ruang Kota Bandung yang tidak sesuaidengan indikator *Good Governance*, sebagai berikut :

7

1. Efektivitas dan efisien *(Efficiency and Effectivennes),* hal ini terkait dengan belum sepenuhnya melaksanakan efektifitas dan efisien contohnya: pegawai belum dapat memanfaatkan saran dan prasarana yang telah disediakan.
2. Daya Tanggap, Karena permasalahan tersebut diduga disebabkan pegawai belum diarahkan pada upaya untuk melayani berbagai pihak yang berkepentingan contohnya pegawai lalai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pembuatan KRK dengan jangka waktu 21 hari kerja.

Berdasarkan masalah dan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung dengan judul: **“PENGARUH** ***GOOD GOVERNANCE*** **TERHADAP** **KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENATAAN RUANG KOTA**

**BANDUNG.”**

**1.2.** **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh *Good Governance* di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung?
2. Faktor-Faktor apa saja yang menghambat Pengaruh *Good* *Governance*terhadap kinerja pegawai di Dinas Penataan Ruang KotaBandung?

8

1. Solusi apa saja untuk mengatasi Pengaruh *Good Governance* di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung?

**1.3.** **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Menemukan data dan informasi tentang Pengaruh *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.
2. Mengembangkan data dan informasi tentang faktor-faktor apa saja yang Pengaruh *Good Governance* Terhadap Kinerja pegawai di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.
3. Menerapkan data dan informasi tentang solusi apa saja untuk mengatasi Pengaruh *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.

**1.4.** **Kegunaan Penelitian**

**1.4.1. Kegunaan Teoritis**

Keguaan Teoritis, Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperoleh wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Khususnya Mengenai *Good Governance* dan Kinerja Pegawai.

9

**1.4.2.** **Kegunaan Praktis**

Kegunaan Praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan pertimbangan atau sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai studi kasus yang menyangkut tentang Pengaruh *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penataan RuangKota Bandung.