

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi ini perkembangan organisasi sektor publik yang semakin pesat menuntut pemerintah agar melakukan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, baik dari segi internal yaitu peningkatan kinerja yang optimal dan segi eksternal yaitu adanya tuntutan masyarakat yang menghendaki, agar pemerintah daerah mampu menciptakan tujuan masyarakat daerah yang sejahtera.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi dan apabila anggota/karyawannya baik dan berkualitas, maka kinerja pemerintah daerah akan menjadi baik dan berkualitas juga (Mohamad Mahsun, 2012: 141).

Kinerja memang telah menjadi sorotan penting dalam seluruh tahapan penyelenggaraan baik di pemerintah pusat maupun di pemerintah daerah. Kinerja pemerintah saat ini sering dinilai tidak produktif, tidak efisien, rendah kualitas, miskin inovasi dan kreativitas. Dalam hal evaluasi kinerja saja hingga saat ini belum tersedia payung hukum yang menjadi dasar dan pedoman penyusunan dokumen evaluasi kinerja pemerintah daerah. Selain itu minimnya jumlah dan kualitas pengelolaan kebijakan pemerintah daerah menjadi salah satu penyebab

kurang berkualitasnya produk kebijakan yang dihasilkan. Sehingga peningkatan pelayanan dan kesejahteraan kepada masyarakat sebagai salah satu visi/misi dan tujuan pemerintah daerah akan sulit tercapai (Ira Halidayati, 2014).

Pemerintah daerah merupakan lembaga yang menjalankan roda pemerintah yang sumber pengesahannya berasal dari masyarakat. Kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat kepada penyelenggara pemerintah harus diimbangi dengan kinerja yang baik, sehingga pelayanan dapat ditingkatkan secara efektif dan menyentuh pada masyarakat. Untuk pemerintah daerah, penilaian kinerja menjadi sorotan banyak pihak terlebih dengan adanya otonomi daerah yang memberikan kewenangan lebih luas kepada pemerintah daerah untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintah dan kepentingan masyarakat setempat seperti yang diamanatkan dalam UU nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah. Tuntutan agar instansi pemerintah terutama bagi pemerintah daerah untuk dapat mengukur kinerja semakin besar dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 105 Tahun 2000 tentang Pengelolaan Daerah, yang diganti dengan PP Nomor 58 Tahun 2005 tentang Tata Cara Pertanggungjawaban Kepala Daerah. Suatu pengukuran kinerja manajerial yang sah dan dapat dipercaya mutlak diperlukan untuk menilai prestasi manajer dan unit organisasi yang dipimpinnya. Maka pengukuran kinerja manajerial instansi pemerintah patut mendapatkan perhatian yang serius sebab berkaitan dengan tanggung jawab alokasi anggaran daerah. Agar pemerintahan yang baik tersebut menjadi kenyataan dan sukses, maka kualitas pelaksanaan kerjanya harus ditingkatkan. .

Tuntutan akan kinerja pemerintah yang baik ini terjadi hampir disemua pemerintahan seiring dengan diterapkannya otonomi daerah dan penetapan perundang-undangan terkait dengan pengelolaan pemerintah termasuk di pemerintahan Kabupaten Bandung barat.

Fenomena terkait kinerja pemerintah daerah Kabupaten Bandung barat yang penulis kutip dari Tribun Jabar yaitu pemerintah Kabupaten Bandung barat mendapatkan nilai CC dari KEMENPAN. Kab. Bandung barat mendapat penilaian CC, untuk Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang diberikan oleh Kementerian Pemberdayagunaan Aparatur Negara dan Revolusi Birokrasi (Kemenpan RB). Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tersebut menggambarkan kinerja yang dicapai oleh pemerintah KBB atas pelaksanaan program dan kegiatan, dalam siklus anggaran yang berjalan 1 tahun masih belum maksimal. Dalam penilaian 5 komponen yang dievaluasi dari KBB terbilang masih rendah yakni perencanaan kerja yang bobotnya 35, pengukuran kerja 20 bobot, pelaporan kerja 15 bobot, evaluasi kerja hanya 10 bobot dan pencapaian kinerja yang hanya 20 bobot. Namun dengan demikian KBB hanya mampu mengumpulkan bobot nilai 50-65. Raihan nilai tersebut menunjukkan masih kurangnya pelayanan pemerintah. Seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) diminta untuk bekerja keras lagi guna mendapatkan nilai yang lebih baik di tahun mendatang. Kelemahan lainnya terkait penentuan target program jangka pendek dan jangka panjang yang kaitannya dengan anggaran atinya bukan hanya melaksanakan program dan juga menghabiskan

anggaran akan tetapi harus ada keberhasilan dan bukti nyata di tengah masyarakat setelah program itu dijalankan. (www.jabar.tribunnews.com/2017/01/26)

Dari fenomena di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pemerintah Kab. Bandung Barat tidak sesuai dengan dimensi Kinerja yang baik poin pertama menurut Sudarmanto (2014:16) yaitu produktifitas, yang indikatornya tingkat efisiensi, efektivitas pelayanan, dan tingkat pelayanan public. Dalam fenomena di atas, kinerja Instansi Pemerintah daerah tidak efektif dalam melaksanakan tugas dan tingkat pelayanan publiknya masih tidak sesuai.

Menurut kebijakan tindak lanjut pelaksanaan peraturan presiden No 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah menyatakan kategori LAKIP sebagai berikut:

Peringkat	Nilai
AA	>90-100
A	>80-90
BB	>70-80
B	>60-70
CC	>50-60
C	>30-50
D	>0-30

Tabel 1.1 Kategori penilaian LAKIP

Fenomena terkait kinerja pemerintah yang lainnya yaitu menginjak usia 11 tahun, Bandung barat masih jauh dari cita-cita pemekaran. Menginjak usia yang ke-11 pada 19 Juni 2018, Kabupaten Bandung Barat atau KBB dinilai belum berhasil mewujudkan cita-cita ketika dulu dimekarkan dari Kabupaten Bandung. Dengan berbagai potensi yang dimiliki, Bandung Barat justru menjadi daerah termiskin keenam di Jawa Barat. Tujuan utama pemekaran sehingga lahirnya KBB adalah untuk percepatan peningkatan pelayanan dan kesejahteraan

masyarakat. Selama 11 tahun terbentuknya KBB, tujuan itu masih jauh dari harapan, sejumlah indikator yang menunjukkan bahwa tujuan dari pencapaian kesejahteraan masyarakat yang masih jauh dari harapan. Di antaranya, bisa dilihat dari masih tingginya angka kemiskinan di Bandung Barat. Ironisnya Berdasarkan data Badan Pusat Statistik pada 2017 Indeks Pembangunan Manusia (IPM) juga jauh lebih rendah dari rata-rata IPM di Jabar, yang berada di angka 70,69. Sementara IPM Bandung Barat pada 2017 ialah 66,63. Ironis lainnya adalah pembangunan infrastruktur dasar yang juga masih jauh dari kata memuaskan. Infrastruktur dasar itu, contohnya, ialah-jalan kabupaten yang panjangnya kurang lebih 518 kilometer. Sekitar 40 persen atau sekitar 207 kilometer masih dalam kondisi rusak ringan sampai berat. Di samping itu juga masyarakat di Bandung Barat juga masih relatif kesulitan mendapatkan pekerjaan. Akibatnya, angka pengangguran terbuka di KBB juga masih cukup tinggi.

www.pikiran-rakyat.com/2018/06/19

Dari fenomena di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pemerintah Kab. Bandung Barat tidak sesuai dengan dimensi Kinerja yang baik poin kedua menurut Sudarmanto (2014:16) yaitu kualitas layanan, yang indikatornya mengukur kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan. Dalam fenomena di atas, Kinerja Instansi Pemerintah daerah tidak dapat memberikan kepuasan atas layanan yang diberikan kepada masyarakatnya.

Fenomena lainnya yaitu pada tahun 2015 LSM memantau terdapat 10 SKPD yang dinilai bermasalah, sejumlah SKPD tersebut, yaitu Dinas Pendidikan, Dinas Bina Marga, Dinas Kesehatan, Dinas Perairan, Dinas Pendapatan,

Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, Dinas Cipta Karya, Dinas Perhubungan, Sekretaris Daerah, Badan Kepegawaian Daerah, serta DPRD dan Sekertariat DPRD Kabupaten Bandung Barat. Disebutkan bahwa, masalah di Dinas Pendidikan diantaranya soal tunjangan profesi guru dan tambahan penghasilan profesi yang disalurkan ke PNS SD yang tidak sesuai dengan kriteria pada 2014 lalu. Selain itu, adanya rekayasa lelang pada sejumlah proyek di Dinas Pendidikan pada 2014. Di Dinas Kesehatan, masalah kelebihan pembayaran pada proyek pengadaan alat kesehatan tahun 2014 serta rekayasa dalam pelelangan dilayanan pengadaan secara elektronik Kabupaten Bandung Barat. Sementara di Dinas Bina Marga, juga terdapat indikasi korupsi belanja modal kontruksi. (www.pikiran-rakyat.com/2015/08/03).

Dari fenomena di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pemerintah Kab. Bandung Barat tidak sesuai dengan dimensi Kinerja yang baik poin keempat menurut Sudarmanto (2014:16) yaitu responsibilitas, yang indikatornya mengukur kesesuaian pelaksanaan kegiatan organisasi publik yang dilakukan dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi. Dalam fenomena di atas, Kinerja Instansi Pemerintah daerah tidak melakukan kegiatan dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau tidak sesuai dengan kebijakan organisasi.

Demi mewujudkan penyelenggaraan pemerintah yang baik maka pemerintah mencoba mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa atau dikenal dengan istilah *good government governance*. Terselenggaranya *good government governance* merupakan prasyarat bagi setiap pemerintahan untuk

mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita bangsa bernegara. Dalam rangka itu diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggung jawaban yang tepat, jelas dan legitimate, sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunana dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta bebas Korupsi Kolusi Nepotisme (KKN). (Sedarmayanti, 2012:10)

Good government governance merupakan wujud dari penerimaan akan pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk mengatur hubungan, fungsi dan kepentingan berbagai pihak dalam urusan bisnis maupun pelayanan publik. Melaksanakan *good government governance* yang baik tentu kinerja suatu organisasi akan berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan dari organisasi tersebut. Hal ini dapat diberikan kesimpulan bahwa apabila pelaksanaan *good government governance* ditingkatkan maka otomatis dapat meningkatkan kinerja organisasi. (Menurut Budi Mulyawan dalam Ira Amelia, dkk. 2014)

Keberhasilan Kinerja Instansi Pemerintah daerah juga tidak terlepas dari peran Sistem Pengendalian Internal Pemerintah. Sistem pengendalian intern pemerintah meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran - ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keterandalan data akuntansi, mendorong efisiensi, dan dipatuhinya kebijakan pimpinan. Penyelenggaraan kegiatan pada suatu Instansi Pemerintah, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, sampai dengan pertanggungjawaban, harus dilaksanakan secara tertib, terkendali, serta efektif dan efisien. Untuk

mewujudkannya dibutuhkan suatu sistem yang dapat memberi keyakinan memadai bahwa penyelenggaraan kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana dan dapat mencapai tujuan. (Chici, 2017)

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah adalah Sistem Pengendalian Intern yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Unsur Sistem Pengendalian Intern dalam Peraturan Pemerintah ini mengacu pada unsur Sistem Pengendalian Intern yang telah dipraktikkan di lingkungan pemerintahan di berbagai negara. (PP 60 tahun 2008)

Budaya organisasi mengikat para karyawan yang bekerja di dalamnya untuk berperilaku sesuai dengan budaya organisasi yang ada. Apabila pengertian ini ditarik ke dalam organisasi, maka seperangkat norma sudah menjadi budaya organisasi sehingga karyawan harus bersikap dan bertingkah laku sesuai dengan budaya organisasi yang ada tanpa merasa terpaksa. (Sheridan dalam Ramadentinata dan Anita 2013)

Keberadaan budaya organisasi akan menjadi perekat dan pedoman dari seluruh kebijakan perusahaan serta tuntutan operasional bagi aspek-aspek lain dalam organisasi. Jika nilai-nilai budaya telah menjadi pedoman dalam pembuatan aturan organisasi, maka budaya perusahaan akan mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi. Hal tersebut berarti bila budaya organisasinya baik maka kinerja organisasi juga akan baik. Budaya organisasi adalah berbagi suatu pola asumsi dasar yang dipelajari oleh kelompok ketika mereka menyelesaikan problem-problem mengadaptasi keadaan lingkungan eksternal dan integrasi internal, yang telah berlangsung dengan cukup baik untuk dianggap valid dan

karena itu diajarkan kepada para anggota organisasi baru sebagai persepsi cara yang benar. (Schein dalam Wirawan 2013:725)

Kemudian ada faktor lain yang memengaruhi kinerja yaitu itu komitmen organisasi. Untuk menciptakan nilai di suatu pemerintahan adalah komitmen organisasi yang dibuat oleh semua komponen - komponen individual dalam menjalankan operasional pemerintahan. Komitmen organisasi tersebut dapat tercipta apabila pegawai sadar akan hak dan kewajibannya dalam pemerintahan tanpa melihat jabatan dan kedudukannya, karena pencapaian kinerja pemerintah daerah merupakan hasil kerja sama dari semua pegawai. (Yuni, 2016)

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu beserta tujuannya dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. (Cepi Triatna 2015:120).

Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para individu untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik lagi. Diantara komitmen organisasi dengan kinerja terdapat pengaruh yang positif dimana kinerja yang baik pasti dilatar belakangi oleh komitmen yang kuat. Komitmen organisasi yang buruk tidak menghasilkan kinerja yang tinggi. Jadi, semakin tinggi derajat komitmen organisasi semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya. (Angel dan Perry dalam Kurniawan, 2013)

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Chici Claraini dengan judul “Pengaruh *Good Governance*,

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. (Survey Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Kabupaten Rokan Hilir)”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh *Good Governance*, Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Good Government Governance*, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat (Survey Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Wilayah Kabupaten Bandung Barat)”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *Good Government Governance* pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung barat.
2. Bagaimana Sistem Pengendalian Intern Pemerintah pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat.
3. Bagaimana Budaya Organisasi pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat.
4. Bagaimana Komitmen Organisasi pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat.

5. Bagaimana Kinerja Instansi Pemerintah Daerah pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat.
6. Seberapa besar pengaruh *Good Government Governance*, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat secara parsial dan simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan latar belakang penelitian dan rumusan masalah penelitian diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Good Government Governance*, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pemerintah daerah Kabupaten Bandung Barat.

Adapun tujuan yang hendak dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis *Good Government Governance* pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Sistem Pengendalian Intern Pemerintah pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Budaya Organisasi pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Komitmen Organisasi pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja Instansi Pemerintah Daerah pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat
6. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh *Good Government Governance*, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah secara parsial dan simultan pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis berharap agar hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan dan kemajuan dibidang akuntansi khususnya pada materi Sistem Informasi Akuntansi (SIA).

1.4.2 Kegunaan praktis

1. Bagi penulis
 - a. Hasil penelitian ini untuk memenuhi persyaratan sidang skripsi guna memperoleh gelar sarjana ekonomi di Universitas Pasundan Bandung.
 - b. Diharapkan untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh *Good Government Governance*, System Pengendalian Intern Pemerintah, Budaya Organisasi dan

Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat.

2. Bagi pemerintah daerah

Bagi pemerintah daerah penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pemerintah daerah dalam bidang akuntansi 13 ector public yang berkaitan dengan *Good Government Governance*, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja pemerintah daerah.

3. Bagi pihak lain

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian dalam bidang Sistem Akuntansi mengenai *Good Government Governance*, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja instansi pemerintah daerah, serta memperluas wawasan pengetahuan dan juga sumber pemikiran yang bermanfaat dalam membangun bangsa yang lebih baik lagi untuk kedepannya.

1.5 Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada instansi pemerintah Kab. Bandung Barat Jl. Raya Padalarang - Cisarua Km. 2 Desa. Mekarsari Kec. Ngamprah Kab. Bandung Barat 40552 Jawa Barat – Indonesia. Waktu penelitian dimulai pada mulai Januari sampai dengan selesai.