

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Perkembangan otonomi daerah yang signifikan dan sangat pesat telah menyebabkan adanya perubahan pada hubungan keuangan pusat dan daerah. Dengan adanya otonomi daerah memberikan kewenangan yang luas, nyata dan bertanggung jawab kepada daerah. Keberhasilan penyelenggaraan otonomi daerah sangat ditentukan oleh persiapan dan kemampuan daerah itu sendiri dalam mengelola dan memberdayakan sumber daya yang tersedia. Reformasi telah mewarnai pendayagunaan pada aparatur negara dengan tuntutan untuk mewujudkan administrasi negara yang mampu mendukung kelancaran tugas, keterpaduan pelaksanaan tugas dan fungsi penyelenggaraan pemerintah negara dan pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip *good government governance* (Ruspina, 2013).

Masyarakat menuntut agar pemerintah memberikan perhatian yang sungguh-sungguh dalam menanggulangi korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Ada masalah birokrasi yang dihadapi semua pemerintah daerah sehubungan dengan pelaksanaan *good government governance*, yaitu belum melembaganya karakteristik *good government governance* didalam pemerintahan daerah, baik dari segi struktur dan kultur serta nomenklatur program yang mendukungnya. Sampai sekarang penerapan kaedah *good government governance* di pemerintah daerah masih bersifat sloganistik (Ruspina, 2013).

Mardiasmo (2009) menyatakan bahwa *good government governance* merupakan suatu tatanan kehidupan berbangsa dan bernegara yang pola sikap dan

pola tindak pelakunya dilandasi prinsip-prinsip dan karakteristik tertentu. Suatu penyelenggaraan pemerintah yang mengimplementasikan *good government governance* dapat diwujudkan jika manajemen penyelenggaraan pemerintah atau kinerja aparatur pemerintah yang baik dan handal meliputi manajemen yang kondusif, responsif dan adaptif. Berkaitan dengan hal tersebut, maka karakteristik *good government governance* dapat diwujudkan dengan cara melakukan pembangunan kualitas manusia sebagai pelaku *good government governance*. Salah satu cara untuk membentuk dan meningkatkan produktivitas menuju pemerintahan yang baik adalah dengan membangun sistem manajemen kinerja (Sedarmayanti, 2012). Secara teori *good governance* menekankan pada proses pengelolaan pemerintah dengan adanya *stakeholders* yang terlibat dalam bidang sosial, ekonomi dan juga politik serta juga ikut terlibat dalam mendayagunakan sumber daya yang ada meliputi alam dan manusia ataupun keuangan yang dilaksanakan menurut keperluan masing-masing (Ristanti *et al.*, 2014).

Ruspina (2013) menjelaskan bahwa pemerintah daerah dalam mewujudkan pelaksanaan *good government governance* memerlukan sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) yang memadai untuk mendukung setiap kegiatan di lingkungan pemerintahan dan harus diterapkan dalam lingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yang diterapkan oleh pimpinan instansi/organisasi dapat mengontrol setiap kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan terhadap laporan keuangan, pengamanan aset negara dan ketaatan peraturan perundang-undangan serta dapat membantu pemerintah untuk meminimalisasi terjadinya kelemahan, kesalahan dan resiko kecurangan (Syafriani *et al.*, 2015). Tujuan dari pengendalian intern akan tercapai

jika kelima elemen pengendalian intern telah cukup dan dilaksanakan. Lima elemen pengendalian intern yaitu : lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi dan pemantauan (PP No 60 tahun 2008).

Banyaknya pemerintah daerah di Indonesia dengan otonomi yang semakin besar, membuat pengawasan yang baik sangat dibutuhkan agar tidak terjadi kecurangan (Fraud). Kecurangan (Fraud) dalam organisasi baik di sektor pemerintahan maupun sektor swasta biasanya disebabkan oleh lemahnya pengendalian intern. Berdasarkan KPMG Fraud Survey 2006 ditemukan bahwa lemahnya pengendalian intern menjadi faktor utama penyebab terjadinya kecurangan yaitu sebesar 33% dari total kasus kecurangan yang terjadi. Faktor kedua adalah diabaikannya sistem pengendalian intern yang telah ada 24%. Dari dua faktor tersebut terlihat bahwa keberadaan dan pelaksanaan pengendalian intern sangat penting (Martani & Zaelani, 2011).

Beberapa penelitian mengenai pengaruh sistem pengendalian intern pemerintah terhadap penerapan *good government governance* telah dilakukan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fatmaningrum (2015), Faustina (2016), Habibie (2013), Syafrion *et al.*(2015), Yusniyar *et al.* ( 2016), Ristanti *et al.* (2014) dan Wafa *et al.* (2020) menyatakan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh positif terhadap penerapan *good government governance*. Berbeda dengan temuan tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Dhiyavani *et al.* (2017), Rosita (2015) dan Ruspina (2013) dengan penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah tidak berpengaruh terhadap penerapan *good governance*.

Untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik harus ditunjang dengan komitmen terhadap organisasinya (Syafriion et al., 2015). Komitmen organisasional sebagai suatu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dari suatu organisasi tertentu, suatu keinginan untuk mengerahkan segala upaya atas nama organisasi, suatu keyakinan, penerimaan, nilai dan tujuan pada organisasi tertentu (Mowday et al.,1979). Apabila pegawai/pimpinan yang berada pada instansi sudah berkomitmen dalam mencapai sasaran terhadap pelayanan publik yang sesuai dengan penerapan *good government governance*, maka hal tersebut akan mudah dilakukan karena semua keinginan pegawai/pimpinan sudah mantap dan akan menghasilkan kinerja yang baik dalam instansi tersebut. Hal inilah yang akan mewujudkan penerapan *good government governance*

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan pada tanggal 23 sampai 27 Agustus 2021 di OPD Sumatera Barat, banyaknya karyawan yang hasil kerjanya sangat mengecewakan bagi pemerintahan, yang kemudian akan berakibat buruk untuk pemerintahan kedepannya. Adanya pegawai yang membebankan pekerjaannya kepada pegawai honorer maupun yang sedang magang, disisi lain terlihat pegawai yang selalu mengeluhkan pekerjaan yang terlalu banyak, jam kerja yang kurang efektif dan ada yang tidak fokus dalam bekerja seperti mengobrol ketika jam kerja, serta lebih mementingkan bermain gadget disaat jam bekerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ristanti et al. (2014), Suyono dan Hariyanto (2012) dan Syafriion et al. (2015) menghasilkan kesimpulan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap penerapan *good government governance*. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu dapat

dinyatakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap penerapan *good government governance*. Hasil penelitian yang berbeda dikemukakan oleh Segara (2017), Rosita (2015) dan Faustina (2016) bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap penerapan *good government governance*.

Selain komitmen organisasional, budaya organisasional juga dapat mempengaruhi penerapan *good government governance* (Mailoor *et al.*, 2017).

Budaya organisasional adalah sebuah sistem yang mempengaruhi cara karyawan dalam bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaan dan cara bekerja dengan karyawan lainnya (Syafriion *et al.*, 2015). Pada lingkungan organisasi pemerintah dikenal adanya budaya kerja aparatur negara. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para karyawan, sehingga jika budaya organisasi pada suatu organisasi atau instansi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas. Budaya organisasional diharapkan dapat menjadi motivasi bagi aparatur yang memiliki kinerja pelayanan publik yang akan membantu pengimplementasian prinsip *good government governance*.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan pada tanggal 23 sampai 27 Agustus 2021 di OPD Sumatera Barat diketahui bahwa masih banyak pegawai yang terlihat diluar kantor disaat jam kerja dan duduk di warung untuk makan dan minum sebelum jam makan siang yang biasa digunakan untuk istirahat. Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuannya, sedangkan jalannya organisasi dipengaruhi oleh perilaku banyak individu yang memiliki kepentingan masing-masing. Oleh sebab itu, budaya

organisasi sangat penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam organisasi. Kebiasaan tersebut mengatur tentang norma-norma perilaku yang harus diikuti oleh para anggota organisasi, sehingga menghasilkan budaya yang produktif.

Para peneliti telah membuktikan secara empiris budaya organisasional berpengaruh positif terhadap penerapan *good government governance*. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Sari (2012) dan Syafrion et al. (2015). Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi bisa membentuk karakteristik pegawai yang berkerja di dalam suatu pemerintahan. Budaya organisasi yang baik maka akan melekatlah sikap yang baik pada pegawai tersebut. Apabila kondisi itu telah terwujud maka pemerintahan daerah tersebut lebih mudah untuk menerapkan *good government governance* yang baik. Namun berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mailoor et al. (2017) dan Rosita (2015) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penerapan *good government governance*.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang menjadi orisinalitas adalah pada penelitian ini, peneliti mencoba menggabungkan variabel sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP), komitmen organisasional dan budaya organisasional terhadap penerapan *good government governance* yang pada penelitian sebelumnya tidak dilakukan secara bersamaan. Variabel-variabel tersebut, yang digunakan oleh peneliti sebelumnya masih terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian (*research gap*). Berdasarkan ketidakkonsistenan hasil penelitian, maka suatu penelitian lanjutan diperlukan untuk menguji kembali dan meningkatkan pemahaman tentang pengaruh sistem

pengendalian intern pemerintah (SPIP), komitmen organisasional dan budaya organisasional terhadap penerapan *good government governance*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel yang dibangun, waktu penelitian dan objek penelitian. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul pengaruh sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP), komitmen organisasional dan budaya organisasional terhadap penerapan *good government governance* pada Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

## 1.2. Rumusan Masalah

Dalam suatu organisasi, pengendalian intern adalah mutlak diperlukan untuk menjamin arah yang sesuai dengan pencapaian tujuan yang ditetapkan. Pengendalian intern merupakan suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi, serta berperan penting dalam penerapan *good government governance*. Pengendalian intern terdiri atas kebijakan dan prosedur yang digunakan dalam mencapai sasaran dan menjamin atau menyediakan informasi keuangan yang andal, serta menjamin ditaatinya hukum dan peraturan yang berlaku.

Komitmen organisasional yang kuat dapat menjadi dorongan bagi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Adanya kemauan yang besar dalam organisasi akan menimbulkan rasa memiliki organisasi tinggi. Tidak hanya tujuan organisasi tujuan tercapai, tujuan masing-masing individu juga akan terwujud. Komitmen organisasional yang kuat menjadikan semua anggota organisasi berusaha untuk mencapai tujuan.

Budaya organisasional menjadi penting karena merupakan kebiasaan yang terbentuk dalam organisasi. Kebiasaan ini kemudian menetapkan norma perilaku yang harus diikuti oleh setiap anggota organisasi untuk menciptakan budaya produktif. Peningkatan pada budaya organisasional akan mempengaruhi kinerja pemerintah. Budaya organisasi yang produktif dapat digunakan untuk menerapkan *good government governance* dalam pemerintahan. Berhasilnya penerapan *good government governance* oleh pemerintah daerah diharapkan mampu meningkatkan kinerja sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat terwujud.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) berpengaruh terhadap *good government governance* ?
2. Bagaimana komitmen organisasional berpengaruh terhadap *good government governance* ?
3. Bagaimana budaya organisasional berpengaruh terhadap *good government governance* ?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, dikemukakan bahwa penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis dan memperoleh bukti empiris pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) terhadap *good government governance*

2. Untuk menganalisis dan memperoleh bukti empiris pengaruh komitmen organisasional terhadap *good government governance*
3. Untuk menganalisis dan memperoleh bukti empiris pengaruh budaya organisasional terhadap *good government governance*

#### 1.4. Kontribusi Penelitian

Apabila tujuan penelitian seperti tersebut diatas dapat diwujudkan, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur bagi penelitian-penelitian lebih lanjut. Kajian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya yang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), komitmen organisasional dan budaya organisasional terhadap penerapan *good government governance*
2. Manfaat praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pembaca untuk memahami pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), komitmen organisasional dan budaya organisasional terhadap penerapan *good government governance*. Selanjutnya bagi Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rujukan dalam mewujudkan *good government governance*.

#### 1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dari penelitian ini disajikan dalam 5 bab. Bab I merupakan pendahuluan, bab ini merupakan bagian uraian latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian. Bab II merupakan

tinjauan pustaka, bab ini menjelaskan kajian landasan teori yang berisikan teori-teori dan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian serta hipotesis yang merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diteliti. Bab III merupakan metodologi penelitian, bab ini menjelaskan jenis penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data. Sedangkan bab IV merupakan hasil dan pembahasan, bab ini berisi penjelasan mengenai deskripsi hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian yang dilakukan. Bab V merupakan kesimpulan dan saran ,dimana bab ini menjealskan kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan saran atau rekomendasi yang diberikan penulis.

