

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk memastikan bahwa penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilakukan secara objektif dan didasarkan pada sistem prestasi dan jenjang karir. Peraturan ini bertujuan untuk menganalisis kinerja (ASN). Hal itu berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019, yang mengatur tentang penilaian kinerja (ASN), khususnya penetapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tentang perilaku kerja. Peraturan ini diterapkan dalam rangka evaluasi efisiensi aparatur sipil negara. SKP, juga dikenal sebagai target kinerja karyawan, harus disesuaikan berdasarkan perbandingan keberhasilan aktual dengan tujuan yang telah disepakati sebelumnya (Nurul Haq & Prabawati, 2022).

Pada dasarnya karyawan adalah sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk bekerja pada suatu bidang tertentu dan dapat digunakan sebagai tombak untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Jika tujuan organisasi tercapai karena kemampuan karyawan tersebut, maka karyawan tersebut dianggap berkinerja baik. Prestasi yang dicapai seseorang disebut *actual performance* atau *job performance* yang biasa kita sebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja (Chairunnisah et al., 2021:2).

Hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok disebut kinerja karyawan. Orang-orang dalam suatu organisasi, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, memiliki izin yang sesuai. Tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara hukum, tidak mengatur hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja didefinisikan sebagai jumlah perilaku pekerjaan yang memberikan kontribusi, baik positif maupun negatif, terhadap penyelesaian pekerjaan. Hasil kerja yang dicapai ketika seseorang melakukan tugas yang diberikan dengan keterampilan, pengalaman, kejujuran dan waktu. Kinerja dipengaruhi oleh banyak hal, termasuk sikap dan pola pikir, pendidikan, keterampilan dan kepemimpinan. Tingkat pendapatan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan kerja dan prasarana (Parianti et al., 2023).

Tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*) adalah hasil dari pentingnya sistem peraturan atau tata kelola yang baik. Oleh karena itu, prinsip-prinsip pemerintahan yang baik sangat penting untuk mewujudkan pemerintahan yang baik. Berawal dari arti pemerintahan yang baik, perlu memberikan informasi yang relevan dan menggambarkan kinerja sektor publik, yang sangat penting untuk memberikan pertanggung jawaban atas segala tindakan sektor publik kepada semua pihak yang berkepentingan (Oktaviani et al., 2023).

Banyak hal dan cara yang harus dilakukan untuk mewujudkan *Good Governance* dan itu terlihat dalam kinerja karyawan yang memahami prinsip dan kebiasaan administrasi pemerintahan. Untuk mewujudkan *Good Governance*, semua elemen lembaga yang terlibat dalam praktik tata kelola pemerintah yang baik harus diubah, seperti pemerintah sebagai perwakilan negara, pasar dan

pelaku karena kompleksitas dan tantangan yang terkait dengan pembangunan yang baik pemerintahan, diperlukan strategi untuk memulai praktik tata kelola yang baik. Akan lebih mudah untuk memulai reformasi tata kelola pemerintahan yang baik jika dimulai dari sektor pelayanan publik daerah (Oktaviani et al., 2023).

Menurut Koiman, (2014:273) dalam Noormansyah & Arkeda Sirkomba, (2022) *governance* merupakan serangkaian proses interaksi sosial politik antara pemerintah dengan masyarakat dalam berbagai bidang yang berkaitan dengan kepentingan masyarakat dan intervensi pemerintah atas kepentingan-kepentingan tersebut. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa *governance* merupakan mekanisme, proses-proses dan institusi-institusi melalui warga Negara mengartikulasi kepentingan-kepentingan mereka, memediasi perbedaan-perbedaan mereka serta menggunakan hak dan kewajiban legal mereka.

Selain itu ada juga peneliti terdahulu Menurut Agus, dkk., (2018) dalam Hanafi Imam, (2023) mengenai pengaruh *good governance* pada kinerja pemerintahan di kota Bandung menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penerapan prinsip *good governance* pada kinerja pemerintah daerah kota Bandung dimana terdapat korelasi yang sangat kuat antara penerapan prinsip *good governance* pada kinerja pemerintah daerah, apabila terjadi satu kenaikan atau penurunan tingkat *good governance* maka akan mempengaruhi pula kinerja pemerintahan. Berbeda dengan hasil penelitian dari Hidayat, dkk (2021) yang menyatakan bahwa variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam (Noormansyah & Arkeda Sirkomba 2022).

Dinas Pertanian Ogan Komering Ulu, sebagai salah satu SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) di lingkungan pemerintah daerah, harus menyampaikan laporan kinerja. Laporan Kinerja menunjukkan bahwa Dinas Pertanian Ogan Komering Ulu bertanggung jawab atas program dan kegiatan yang dilakukan untuk mencapai visi, misi dan sasaran strategi yang tercantum dalam dokumen rencana strategis. Laporan Kinerja juga menjelaskan keberhasilan dan kegagalan Dinas Pertanian dalam mencapai tujuan strategi tersebut, yang dapat dilakukan melalui analisis kinerja berdasarkan tujuan dan sasaran, laporan kinerja juga mengungkapkan fakta bahwa temuan penelitian sebelumnya tidak konsisten membuat penelitian tentang akuntabilitas kinerja lembaga pemerintah tetap menarik untuk dilakukan. Asas akuntabilitas ini menetapkan bahwa masyarakat atau rakyat, sebagai pemegang hak tertinggi, harus bertanggung jawab atas hasil pelaksanaan program dan tindakan Negara (Dinas Pertanian OKU).

Dalam organisasi pemerintahan, kinerja pegawai merupakan salah satu indikator keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Di Dinas Pertanian Kabupaten Ogan Komering Ulu, keberhasilan program kerja dan pelayanan kepada masyarakat sangat bergantung pada kinerja pegawai yang optimal. Namun pencapaian kinerja yang baik tidak terlepas dari penerapan prinsip-prinsip *good governance*. Dinas Pertanian memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan sektor pertanian di Kabupaten Ogan Komering Ulu. Oleh karena

itu, kualitas pelayanan dan efektivitas program kerja menjadi prioritas utama yang memerlukan tata kelola pemerintahan yang baik (Dinas Pertanian OKU).

Pada Tabel 1.1 (terlampir), dapat dilihat fenomena *Good Governance* setelah penulis melakukan observasi langsung dan menyebarkan pra-survey (kuesioner sementara) kepada pegawai Dinas Pertanian, terdapat fenomena pada indikator aturan hukum, “tempat saya bekerja menyusun peraturan daerah dan kebijakan publik lainnya demi kepentingan masyarakat” yang menunjukkan bahwa presentase 67% responden menjawab “tidak”. Beberapa pihak merasa bahwa kebijakan yang dibuat kurang efektif atau tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Selain itu, potensi benturan kepentingan antar pemangku kepentingan seringkali dianggap belum dikelola dengan baik, sehingga dapat memengaruhi kualitas kebijakan dan pelaksanaannya di lapangan.

Pada Tabel 1.2 (terlampir), terdapat fenomena terkait Kinerja Pegawai yang berdampak negatif pada kinerja mereka, tepatnya pada pemanfaatan waktu, “dapat menyelesaikan tugas sebelum dateline atau batas waktu yang ditentukan” menunjukkan bahwa presentase 65% responden menjawab “tidak” sebagian individu mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas sebelum batas waktu yang ditentukan. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya perencanaan waktu yang efektif, beban tugas yang berlebihan atau gangguan dalam fokus yang mempengaruhi produktivitas. Ketidakmampuan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu sering kali berdampak pada kinerja secara keseluruhan dan dapat menimbulkan rasa stres atau tekanan. Dalam konteks ini, penting untuk mengevaluasi kendala yang dihadapi dan bagaimana individu dapat

meningkatkan kemampuan manajemen waktu untuk mencapai tenggat waktu dengan lebih baik.

Dari latar belakang yang dipaparkan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian “**Pengaruh *Good Governance* terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus pada Dinas Pertanian Kabupaten Ogan Komering Ulu**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan landasan permasalahan yang telah diuraikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Apakah ada Pengaruh *Good Governance* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Ogan Komering Ulu?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dalam hal ini yang menjadi tujuan adalah sebagai berikut, untuk mengetahui Pengaruh *Good Governance* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Ogan Komering Ulu.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

### **a. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi berkaitan dengan standar akuntansi pemerintah yang dapat mempengaruhinya, serta dapat digunakan sebagai bahan referensi dan data pendukung bagi peneliti-peneliti lainnya yang tertarik pada bidang kajian ini.

### **b. Manfaat Praktis**

1. Bagi Instansi Dinas Pertanian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi pengembangan lembaga pemerintah Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu khususnya Dinas Pertanian.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian yang akan dilakukan ini dapat digunakan untuk sumbangsih dalam pengembangan ilmu pengetahuan, sebagai bahan rujukan dari para pendidik untuk meningkatkan kualitas pengajaran serta memperkaya literatur bahan bacaan bagi mahasiswa.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menambah wawasan, kemampuan berpikir, menganalisa dan pengetahuan peneliti, khususnya dibidang penelitian tentang pengaruh *good governance* terhadap kinerja pegawai.