

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini rakyat berharap pada pemerintah agar dapat terselenggaranya good governance, yaitu penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, akuntabel, dan bertanggung jawab.¹ Efektif dan efisien artinya menjamin terselenggaranya pelayanan kepada masyarakat dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal dan bertanggung jawab, adapun transparan artinya menciptakan kepercayaan timbal balik antara pemerintah dan masyarakat melalui penyediaan informasi dan menjamin kemudahan di dalam memperoleh informasi yang akurat dan memadai. Serta akuntabel dimana dalam meningkatkan akuntabilitas para pengambil keputusan dalam segala bidang yang menyangkut kepentingan masyarakat.²

Keberadaan pegawai merupakan aspek yang terpenting bagi terwujudnya rencana organisasi yang telah ditetapkan. Peranan sumber daya manusia akan semakin penting ketika berada pada era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Mengingat hal tersebut, sudah menjadi sebuah keharusan bagi organisasi untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia, karena kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi akan mendatangkan kerugian bagi organisasi yaitu tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan begitupun

¹ Siti Maryam, N. (2018). Mewujudkan good governance melalui pelayanan publik. *JIPSI Jurnal Ilmu Politik Dan Komunikasi UNIKOM*, 6.

² Tomuka, S. (2019). Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Dalam Pelayanan Publik Di Kecamatan Girian Kota Bitung (Studi Tentang Pelayanan Akte Jual Beli). *Jurnal Politico*, 1(3).

sebaliknya. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsi tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna. Salah satu cara dalam menghadapi tantangan tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja pegawainya, kinerja pegawai akan mencerminkan kinerja organisasi.³

Inspektorat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dalam menjalankan tugas sebagai pengawas internal, kinerjanya sangat ditentukan oleh kinerja segenap sumber daya manusia dalam organisasi baik unsur pimpinan maupun pelaksana dalam mencapai visi dan misi. Hal itu ditegaskan oleh Bastian dan tugas dalam suatu organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi tersebut. Visi Inspektorat Daerah adalah “terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan daerah yang efektif dan efisien melalui pengawasan yang profesional”. Kinerja organisasi dalam mencapai visi dan misi tersebut adalah hasil kerja aparat dan pimpinan organisasi. Oleh karena itu, aparat dan pemimpin organisasi merupakan modal utama bagi keberhasilan organisasi mencapai tujuan.⁴

Perlu ditekankan bahwasannya semangat otonomi daerah masih perlu ditingkatkan, hal ini dicanangkan dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan

Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2018). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 1(1), 204-214

⁴ Basiro, D. (2018). *Kinerja Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. Katalogis, 3(5)

daerah yang efisien dan efektif guna meminimalkan penyalahgunaan wewenang, penggunaan anggaran diharapkan sesuai dengan pemanfaatannya, hal ini lebih disebabkan oleh kemampuan pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas belum optimal. Motivasi pegawai inspektorat daerah Kabupten Tanjung Jabung Timur dinilai masih rendah. Hal itu dapat dilihat dari ada kecenderungan malas masuk kantor, sebagian pegawai tidak berada ditempat pada jam kerja, masuk dan pulang kantor tidak sesuai jam kerja, dan suka menunda-nunda pekerjaan. Hal itu disebabkan belum terpenuhinya secara memadai kebutuhan dasar antara lain berupa kebutuhan fisiologis (sandang dan pangan, perlindungan fisik (perumahan), dan kebutuhan dasar manusia), yang menggambarkan tingkat kesejahteraannya rendah. Demikian pula kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri, belum maksimal yang pada gilirannya menurunkan semangat kerja. Kondisi demikian itu menyebabkan kinerjanya rendah dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan, kurang efektifnya dalam penggunaan fasilitas organisasi, rendahnya tingkat kemandirian dan komitmen kerja.⁵ Kondisi seeperti ini lah yang mempengaruhi kinerja pegawai inspektorat daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur, belum dapat dikatakan optimal mengingat visi “Terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan daerah yang efisien dan efektif melalui pengawasan yang profesional” belum sepenuhnya nampak dalam realitasnya.

⁵ Wahyulianti, D. (2020). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. Katalogis, 3(9)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Permasalahan yang diuraikan diatas, memotivasi peneliti untuk mengetahui lebih mendalam melalui suatu kajian ilmiah, dengan merumuskan judul penelitian **“Pengaruh Penerapan *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Di Kabupaten Tanjung Jabung Timur Provinsi Jambi”**

B. Rumusan Masalah

1. Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai inspektorat daerah dalam mewujudkan *good governance* di Kabupaten Tanjung Jabung Timur?
2. Apa upaya kantor inspektorat daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dalam mewujudkan *good governance*?
3. Adakah pengaruh penerapan *good governance* terhadap kinerja pegawai inpektorat daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur?

C. Batasan Masalah

Untuk menghindari penelitian ini tidak menyebar, adapun batasan masalah dalam penelitian ini lebih fokus pada pegawai negeri sipil yang ada di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data dan informasi sesuai dengan faktanya yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, adapun tujuan penelitian yaitu sebagai berikut:

a. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apa saja faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai inspektorat daerah dalam mewujudkan *good governance* di Kabupaten Tanjung Jabung Timur.
2. Untuk mengetahui upaya apa saja yang dilakukan pegawai inspektorat daerah dalam mewujudkan *good governance* di Kabupaten Tanjung Jabung Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh penerapan *good governance* terhadap kinerja pegawai inpektorat daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

b. Kegunaan Penelitian

1. Menambah pengetahuan, serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya mengenal gambaran pengetahuan tentang kinerja pegawai inspektorat daerah dalam mewujudkan *good governance* di Kabupaten Tanjung Jabung Timur;
2. Memberikan manfaat akademis dalam bentuk sumbang saran untuk perkembangan ilmu pemerintahan pada umumnya; dan
3. Memberikan pengalaman kepada peneliti untuk menerapkan dan memperluas wawasan penerapan teori maupun praktek dalam lapangan.

E. Kerangka Teori**1. Konsep dan Pengertian Kinerja Pegawai**

Pegawai dalam setiap organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Robbins dalam Wirawan mendefinisikan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.⁶

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dan mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Secara umum dapat juga dikatakan bahwa kinerja. Pendapat lainnya menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.⁷ Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan. Untuk itu Nawawi mengistilahkan kinerja sebagai karya, yaitu suatu hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik.⁸

Adapun Brahmasari mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasional yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif,

⁶ Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

⁷ Sofyan, D. K. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai bappeda. *Industrial Engineering Journal*, 2(1).

⁸ Patiran, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 5(2).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok atau pun organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.⁹

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang di capai oleh pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang di berikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi sbersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika dan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang di hasilkan oleh seorang pegawai dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan.

a. Aspek-aspek dalam Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut Mitchel dalam buku Sedarmayanti yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, mengemukakan aspek-aspek dalam suatu kinerja yaitu sebagai berikut:

⁹ Wibowo, D. H., Assery, S., & Novitasari, D. (2020). *Evaluasi Kinerja Pegawai Pada Polsek Piyungan* (Doctoral dissertation, STIE Widya Wiwaha).

- 1) Kualitas Kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat, kesesuaian dan kesiapan yang tinggi pada saat melakukan pekerjaan yang akan menghasilkan penghargaan, kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat;
- 2) Ketetapan Waktu (*Promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain;
- 3) Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Dalam arti dalam melaksanakan tugas pegawai melaksanakan dengan mandiri tidak bergantung terus menerus kepada orang lain (atasan);
- 4) Kemampuan (*Capability*) yaitu kecakapan, skill hingga intelektualitas seorang pegawai yang dapat dikembangkan dan diasah melalui pendidikan dan latihan dan diaplikasikan kedalam kehidupan organisasi sehingga dapat mendukung penyelesaian suatu pekerjaan; dan
- 5) Komunikasi (*Communication*) merupakan proses interaksi yang dilakukan untuk bekerjasama dalam mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan jajarannya, yang juga dapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan. Pendapat tersebut mengatakan bahwa untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal yang menjadi tujuan organisasi harus memperhatikan aspek-aspek kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan serta komunikasi.¹⁰

b. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Anwar Prabu Mangkunegara menyatakan bahwa: “Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).¹¹

Sedangkan menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality (*knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya,
- 2) Faktor Motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang

¹⁰Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* : Cetakan Kelima. PT Refika Aditama, Bandung

¹¹Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.

menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.¹²

Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai.¹³

Faktor internal pegawai, faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan bawaan lahir serta diperoleh ketika dia berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu faktor-faktor yang diperoleh misalnya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja. Dapat diasumsikan makin tinggi faktor-faktor internal tersebut maka makin tinggi pula kinerja pegawai dan berlaku sebaliknya. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi dalam melaksanakan tugasnya pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja, dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja

¹² Akbar, S. (2018). *Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan*. Jiaganis, 3(1).

¹³ Tarigan, A. F. (2018). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam Organisasi Sektor Publik*. Skripsi, Universitas Diponegoro.

pegawai. Instansi atau manajemen haruslah menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan kinerja pegawai. Faktor lingkungan eksternal organisasi, keadaan yang terjadi di lingkungan eksternal (luar) organisasi misalnya, krisis ekonomi, budaya serta sosial dan politik.¹⁴

Berdasarkan beberapa pendapat yang diuraikan diatas, dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain faktor internal pegawai atau faktor dalam diri meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja dan faktor eksternal yang meliputi peluang, dukungan yang diterima, kebudayaan pekerjaan. Pada penelitian ini kinerja pegawai merujuk pada faktor internal pegawai yang mencakup kualitas, kuantitas, kepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

2. Konsep *Good Governance*

Secara konseptual pengertian *good* dalam istilah *good governance* mengandung dua pemahaman. Pertama, nilai yang menjunjung tinggi keinginan atau kehendak rakyat serta nilai-nilai yang dapat meningkatkan kemampuan rakyat dalam mencapai tujuan nasional, kemandirian pembangunan yang berkelanjutan dan keadilan sosial. Kedua, aspek fungsional dari pemerintah yang

¹⁴ Hendrico, M., & Achnes, S. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 1(2), 1-10.

efektif dan efisien dalam pelaksanaan tugasnya untuk mewujudkan tujuan nasional.¹⁵

Dalam konteks pembangunan, defenisi *good governance* adalah mekanisme pengelolaan sumber daya ekonomi dan sosial yang substansial dan penerapannya untuk menunjang pembangunan yang stabil dengan syarat utama efisien dan relative merata. Jelas bahwa *good governance* adalah masalah perimbangan antara Negara, pasar dan masyarakat. Memang sampai saat ini, sejumlah karakteristik kebaikan dari suatu governance lebih banyak berkaitan dengan kinerja pemerintah. Pemerintah berkewajiban melakukan investasi untuk mempromosikan tujuan ekonomi jangka panjang seperti pendidikan dan infrastuktur. Tetapi untuk mengimbangi negara, suatu masyarakat yang kompeten dibutuhkan melalui diterapkannya sistem demokrasi, *rule of law*, hak asasi manusia, dan dihargainya plurarisme. *Good governance* sangat terkait dua hal yaitu (1) *good governance* tidak dapat dibatasi hanya pada tujuan ekonomi dan (2) tujuan ekonomi pun tidak dapat dicapai tanpa prasyarat politik tertentu.¹⁶

Konsep *good governance* sebenarnya telah lama dilaksanakan oleh semua pihak yaitu pemerintah, swasta, dan masyarakat. Namun demikian, masih banyak yang rancu memahami konsep governance. Secara sederhana, banyak pihak menerjemahkan governance sebagai tata pemerintahan. Tata pemerintahan di sini bukan hanya dalam pengertian struktur dan manajemen lembaga yang disebut eksekutif, karena pemerintah (*government*) hanyalah salah satu dari tiga aktor

¹⁵ Setyono, J. (2022). Good Governance Dalam Perspektif Islam (Pendekatan Ushul Fikih: Teori Peningkatan Norma). *Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 6(1), 25-40.

¹⁶ Ii, b. A. *Konsep good governance 1. Pengertian good governance*. Transparansi

besar yang membentuk lembaga yang disebut *governance*. Dua aktor lain adalah *private sector* (sektor swasta) dan *civil society* (masyarakat madani). Karenanya, memahami *governance* adalah memahami bagaimana integrasi peran antara pemerintah (birokrasi), sektor swasta dan *civil society* dalam suatu aturan main yang disepakati bersama. Lembaga pemerintah harus mampu menciptakan lingkungan ekonomi, politik, sosial, budaya, hukum dan keamanan yang kondusif. Sektor swasta berperan aktif dalam menumbuhkan kegiatan perekonomian yang akan memperluas lapangan pekerjaan dan meningkatkan pendapatan, sedangkan *civil society* harus mampu berinteraksi secara aktif dengan berbagai macam aktivitas perekonomian, sosial dan politik termasuk bagaimana melakukan kontrol terhadap jalannya aktivitas-aktivitas tersebut.¹⁷

a. Prinsip *Good Governance*

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 prinsip-prinsip pemerintahan yang baik,¹⁸ yaitu sebagai berikut:

- 1) Profesionalitas, meningkatkan kemampuan dan moral penyelenggara pemerintahan agar mampu memberi pelayanan yang mudah, cepat, tepat dengan biaya yang terjangkau;
- 2) Akuntabilitas, suatu keadaan yang dapat dipertanggungjawabkan, bertanggung jawab dan akuntabel (dapat diperhitungkan dan dapat menjawab pada atasan sebagaimana seorang manusia bertanggung gugat kepada Tuhannya atas apa yang telah dilakukan);

¹⁷ Siti Maryam, N. (2018). Mewujudkan *good governance* melalui pelayanan publik. *JIPSI-Jurnal Ilmu Politik Dan Komunikasi UNIKOM*, 6.

¹⁸ PP no. 101 tahun 2000 tentang prinsip-prinsip pemerintahan yang baik.

- 3) Transparansi, menciptakan kepercayaan timbal balik antara pemerintah dan masyarakat melalui penyediaan informasi dan menjamin kemudahan di dalam memperoleh informasi yang akurat dan memadai;
- 4) Pelayanan prima, penyelenggaraan pelayanan publik yang mencakup prosedur yang baik, kejelasan tarif, kepastian waktu, kemudahan akses, kelengkapan sarana dan prasarana serta pelayanan yang ramah dan disiplin;
- 5) Demokrasi dan Partisipasi, mendorong setiap warga untuk mempergunakan hak dalam menyampaikan pendapat dalam proses pengambilan keputusan, yang menyangkut kepentingan masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung;
- 6) Efisiensi dan Efektivitas, menjamin terselenggaranya pelayanan kepada masyarakat dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal dan bertanggung jawab; dan
- 7) Supremasi hukum dan dapat diterima oleh seluruh masyarakat, mewujudkan adanya enam penegakkan hukum yang adil bagi semua pihak tanpa pengecualian, menjunjung tinggi HAM dan memperhatikan nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat.¹⁹

Pada penelitian ini peneliti merujuk pada tiga prinsip dalam *good governance* yaitu sebagai berikut:

1) Partisipasi (*participation*)

¹⁹ Tomuka, S. (2021). Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Dalam Pelayanan Publik Di Kecamatan Girian Kota Bitung (Studi Tentang Pelayanan Akte Jual Beli). *Jurnal Politico*, 1(3).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Keterlibatan masyarakat dalam pembuatan keputusan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui lembaga perwakilan yang dapat menyalurkan aspirasinya. Partisipasi tersebut dibangun atas dasar kebebasan berasosiasi dan berbicara serta berpartisipasi secara konstruktif. Berikut beberapa indikator dari partisipasi yaitu:

- a) Adanya forum untuk menampung partisipasi masyarakat yang representatif, jelas arahnya, dan bersifat terbuka,
- b) Kemampuan masyarakat untuk terlibat dalam proses pembuatan keputusan.

2) Akuntabilitas (*accountability*)

Akuntabilitas adalah sebagai bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik. Terdapat beberapa indikator dari akuntabilitas yaitu sebagai berikut:

- a) Proses pembuatan keputusan yang dibuat tertulis, tersedia bagi yang membutuhkan, memenuhi standar etika dan nilai-nilai yang berlaku, sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar,
- b) Kejelasan dari sasaran kebijakan yang sudah sesuai dengan visi dan misi organisasi serta standar yang berlaku.

3) Profesionalitas (*profecionality*)

Profesionalitas biasanya adalah orang yang sangat bisa diandalkan untuk menemukan cara menyelesaikan sebuah pekerjaan. Seseorang yang profesional

akan menanggapi orang lain dengan cepat serta menindaklanjuti janji di waktu yang juga tepat. Terdapat beberapa indikator dari Profesionalitas yaitu sebagai berikut:

- a) Pengetahuan;
- b) Keterampilan; dan
- c) Integritas.

b. Tujuan Pelaksanaan *Good governance*

Secara sederhana FCGI (*Forum for Corporate Governance in Indonesian*) menyatakan bahwa tujuan dari *good Governance* adalah untuk menciptakan nilai tambah bagi semua pihak yang berkepentingan. Forum ini menegaskan bahwa penerapan dari *good governance* bertujuan untuk memastikan bahwa sasaran perusahaan yang ditetapkan telah tercapai dan aset perusahaan terjaga dengan baik. Tujuan lainnya adalah agar perusahaan dapat menjalankan praktik-praktik usaha yang sehat, kegiatan yang transparan dan terjaganya keseimbangan antara upaya pencapaian tujuan ekonomi dengan tujuan sosial-ekonomi perusahaan.²⁰

Good Governance lebih menekankan kepada proses, sistem prosedur peraturan yang formal ataupun proses peraturan informal yang menata suatu organisasi dimana aturan main yang ada harus diterapkan dan ditaati. Selain itu *good Governance* lebih diarahkan kepada peningkatan efisiensi dan efektifitas dalam hal pemakaian sumber daya organisasi yang sejalan dengan tujuan organisasi.

²⁰ Denhardt, Janet V., Robert B. Denhardt. 2013. *Pelayanan Publik Baru : Dari Manajemen Steering Ke Serving*. Jakarta : Kreasi Wacana.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/15/M.PAN/7/2008 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara, tujuan dari good Governance adalah:

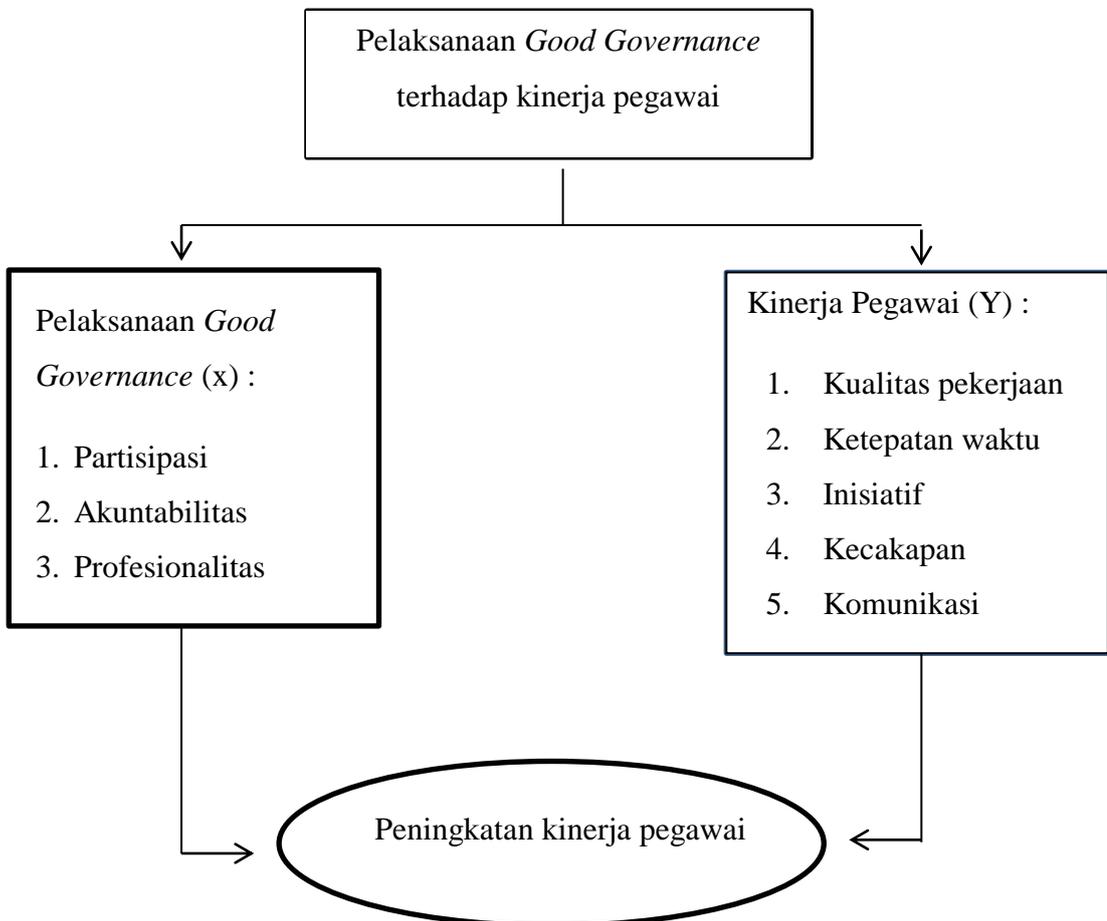
- 1) Birokrasi yang bersih, adalah birokrasi yang sistem dan aparaturnya bekerja atas dasar aturan dan koridor nilai-nilai yang dapat mencegah timbulnya berbagai tindak penyimpangan dan perbuatan tercela seperti korupsi, kolusi dan nepotisme;
- 2) Birokrasi yang efisien, efektif dan produktif, adalah birokrasi yang mampu memberikan dampak kerja positif (manfaat) kepada masyarakat dan mampu menjalankan tugas dengan tepat, cermat, berdayaguna dan tepat guna (hemat waktu, tenaga, dan biaya);
- 3) Birokrasi yang transparan, adalah birokrasi yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar dan tidak diskriminatif dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia negara;
- 4) Birokrasi yang melayani masyarakat, adalah birokrasi yang tidak minta dilayani masyarakat, tetapi birokrasi yang memberikan pelayanan prima kepada publi; dan
- 5) Birokrasi yang akuntabel, adalah birokrasi yang bertanggungjawab atas setiap proses dan kinerja atau hasil akhir dari program maupun kegiatan, sehubungan dengan pengelolaan dan pengendalian sumber daya dan pelaksanaan kebijakan untuk mencapai tujuan.

F. Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir adalah suatu dasar penelitian yang mencakup penggabungan antara teori, observasi, fakta, serta kajian pustaka yang akan dijadikan landasan dalam melakukan karya tulis ilmiah. Oleh karena itu, kerangka berpikir dibuat ketika akan memaparkan konsep-konsep penelitian.

Gambar 1

Bagan Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah oleh dan dikembangkan oleh peneliti (2023)

G. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka perlu dilakukan guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti sebelum peneliti lebih jauh dalam permasalahan-permasalahan yang ditemukan.

Pertama, skripsi yang ditulis oleh Dwi Wahyulianti dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah”. Penelitian tersebut lebih mengkaitkan dan memfokuskan tentang motivasi terhadap kinerja pegawai di inspektorat daerah provinsi Sulawesi tengah. Dalam skripsi tersebut isinya lebih membahas atau meneliti tentang tentang motivasi terhadap kinerja pegawai di inspektorat daerah provinsi Sulawesi tengah yang indikator-indikator pengukurannya adalah pengaruh pemenuhan kebutuhan fisiologis terhadap kinerja, pengaruh pemenuhan kebutuhan keamanan terhadap kinerja, pengaruh pemenuhan kebutuhan sosial terhadap kinerja dan pengaruh kebutuhan penghargaan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini didapatkan hasil bahwa variabel independen (motivasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja). Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, berdasarkan hasil uji-F ternyata terbukti.²¹

Kedua, membahas tentang “Analisis Pengawasan Inspektorat sebagai APIP (aparatus pengawasan intern pemerintah) dalam Mewujudkan Tata Pemerintahan yang Baik (*Good Governance*) di Kabupaten Serdang Bedagai” yang disusun oleh

²¹ Wahyulianti, D. (2018). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. Katalogis, 3(9).

Abdi Rasoki Pulungan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa terdapat pemeriksaan yang dilakukan diawali dengan temuan-temuan yang berasal dari laporan dan berita-berita media lokal. Temuan awal tersebut lalu dikonfirmasi kepada pihak bersangkutan pada pemeriksaan awal. Selain itu hasil penelitian menjelaskan bahwa pemeriksaan komprehensif dengan menitikberatkan pada 3 (tiga) sasaran, yakni aspek kelembagaan dan kepegawaian, aspek keuangan daerah, dan aspek pengelolaan barang milik daerah.²²

Ketiga, membahas tentang “Model Akuntabilitas Kinerja SKPD dalam Mewujudkan *Good Governance*” yang disusun oleh M. Zawawi. Hasil dari penelitian ini adalah rendahnya kompetensi aparatur pemerintah dalam menyusun SAKIP, dalam arti belum sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan, Terbatasnya bimbingan dan arahan dari instansi berwenang seperti BPKP maupun Inspektorat, dan Tidak adanya sanksi yang tegas dari inspektorat berupa sanksi bagi SKPD yang tidak membuat LAKIP dengan baik serta tepat waktu.²³

Keempat, membahas tentang “Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun” yang disusun oleh Al Juffri. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa analisis kinerja pegawai negeri sipil pada kantor dinas pendidikan kabupaten karimun yang terdiri dari 8 indikator yaitu pengetahuan tentang pekerjaan, kualitas kerja, produktivitas, adaptasi, inisiatif, dan pemecahan masalah, kerja sama, tanggung jawab dan kemampuan dalam berkomunikasi dan berinteraksi. Jadi, berdasarkan kriteria penilaian yang

²² Haris, A., Kusmanto, H., & Mardiana, S. (2021). Fungsi pengawasan inspektorat kabupaten serdang bedagai. *Jurnal Administrasi Publik: Public Administration Journal*, 6(1), 110-128.

²³ Zawawi, M. (2019). Model Akuntabilitas Kinerja SKPD Dalam Mewujudkan Good Governance. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, 1(1).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa analisis kinerja pegawai negeri sipil pada kantor dinas pendidikan kabupaten karimun tergolong cukup baik.²⁴

Kelima, membahas tentang “Analisis Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Melayu Kota Piring Tanjung Pinang” yang disusun oleh Herjuliani. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa analisis kinerja pegawai pada kantor kelurahan melayu kota piring tanjung pinang sudah memenuhi harapan dan sesuai dengan arahan yang telah diberikan tetapi masih ada pegawai yang terlambat an tidak tepat waktu sehingga dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak 100%.²⁵

Dari kelima pembahasan diatas maka penulis dalam penelitian ini lebih terfokus pada pembahasan mengenai upaya pegawai inspektorat daerah dalam mewujudkan *good governance* di Kabupaten Tanjung Jabung Timur dan Faktor yang mendukung dan menghambat kinerja pegawai inspektorat daerah dalam mewujudkan *good governance* di Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

H. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan jawaban sementara berupa alternatif-alternatif jawaban yang dibuat oleh peneliti terhadap masalah yang akan diteliti, hipotesis yang telah dirumuskan penulis adalah sebagai berikut :

- 1) Ho : Pelaksanaan *good governance* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur,

²⁴ Juffri, A. (2013). *Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).

²⁵ Tanjungpinang, K. P. K., & Mariana, R. *Pemberdayaan Pegawai Pada Kantor Kelurahan Melayu*.



- 2) Ha : Pelaksanaan *good governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

@ Hak cipta milik UIN Sutha Jambi

State Islamic University of Sulthhan Thaha Saifuddin Jambi



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi