

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan dan perubahan lingkungan strategis nasional maupun internasional yang dihadapi dewasa ini dan dimasa datang mensyaratkan perubahan paradigma pemerintahan, pembaruan sistem kelembagaan, peningkatan kompetensi sumber daya manusia dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bangsa serta hubungan antar bangsa yang mengarah pada terselenggaranya tata pemerintahan yang baik. Tata pemerintahan yang baik adalah suatu penyelenggaraan manajemen pemerintahan yang mengacu pada prinsip-prinsip, partisipasi, penegakan hukum, transparansi, kesetaraan, daya tanggap, wawasan kedepan, akuntabilitas, pengawasan, efisiensi, efektivitas dan profesionalisme.

Kinerja pegawai pemerintah sebagai aparatur negara dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya merupakan salah satu elemen penting yang turut menentukan terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik. Namun demikian, banyak masyarakat menilai bahwa kinerja pegawai pemerintah hingga saat ini belum menggembirakan. Pegawai yang masuk dalam kelompok berkinerja buruk ini dikatakan hanya datang ke kantor pada saat mengambil gaji tanpa memberi kontribusi berarti terhadap pekerjaannya. Kondisi yang sama juga pernah diungkapkan oleh mantan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara, Feisal Tamin (2003) yang mengatakan hampir 50 persen pegawai negeri sipil

belum produktif, efektif dan efisien dalam menjalankan tugas dan fungsinya, terutama pada aspek pengawasan dan akuntabilitas aparatur.

Permasalahan pada aspek tersebut tercermin dalam adanya pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, budaya aparatur yang cenderung minta dilayani dan belum memiliki budaya melayani masyarakat, karena rendahnya tingkat disiplin aparatur negara, serta belum berfungsinya pengawasan fungsional pemerintah secara optimal. Kondisi aparatur negara seperti yang digambarkan pada fenomena diatas merupakan persoalan serius yang mencerminkan rendahnya kualitas kinerja pegawai pemerintah. Budaya kerja di lingkungan pemerintahan, terutama yang berkaitan dengan ketidakpatuhan terhadap peraturan, kemangkiran dari tugas dan kewajiban yang diamanatkan, serta kurangnya kontribusi terhadap pekerjaan, menjadi indikasi adanya gejala komitmen organisasi yang rendah di lingkungan pegawai pemerintah.

Tinggi rendahnya komitmen seorang pegawai terhadap organisasi akan berpengaruh pada kualitas kerjanya. Terdapat dua sikap yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang prima, yaitu kepuasan bekerja seseorang dan komitmennya kepada organisasi tempat ia bekerja. Komitmen terhadap organisasi, sebagai bentuk profesionalisme pegawai pemerintah dalam tugas dan pelaksanaan kebijakan yang telah ditentukan, sangat diperlukan bagi terwujudnya kualitas kinerja aparatur negara yang berorientasi pada mutu pelayanan publik. Pada dasarnya penerapan prinsip tata pemerintahan yang baik adalah pelayanan publik yang lebih baik kepada masyarakat, sehingga kualitas pelayanan yang berorientasi pada masyarakat betul-betul diprioritaskan. Adanya komitmen