

## Pengaruh Perencanaan Kerja, *Risk Management*, dan *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah, Kementerian Dalam Negeri)

Denny Ramdhany<sup>1</sup>, Anita Maulina<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

<sup>1</sup>dennyramdhany1985@gmail.com, <sup>2</sup>anita@stiami.ac.id

\* Correspondence author : Anita Maulina

### ARTICLE INFO

### ABSTRACT

#### Keywords:

Work Planning;  
Risk Management;  
Good Governance;  
Employee Performance;

*In an effort to create a professional government bureaucracy with characteristics, integrated, high-performance, capable of serving the public, neutral, prosperous, dedicated, and upholding the basic values and code of ethics of the state apparatus, bureaucratic reform is implemented in government agencies. The existence of bureaucratic reform demands improvements in various aspects of governance. This study aims to determine the effect of work planning (X1), risk management (X2) and good governance (X3) on employee performance (Y), especially at the Directorate General of Regional Financial Development of the Ministry of Home Affairs. The type of research used in this research is quantitative research with descriptive analysis methods. The population in this study were all employees of the Directorate General of Regional Finance with a sample of 76 people. The results showed that work planning has a significant influence on employee performance, with a contribution of 26.5%, risk management also has a significant influence on employee performance, with a contribution of 36.6%, good governance shows the greatest influence on employee performance, with a contribution of 64.6%. While work planning, risk management, and good governance together have an influence of 65.8%, the remaining 34.2% is explained by other variables not included in the regression model. While work planning, risk management, and good governance together have an influence of 65.8%, the remaining 34.2% is explained by other variables not included in the regression model.*

### PENDAHULUAN

Pemerintah Indonesia senantiasa memperbaiki kondisi birokrasinya yang bertujuan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik, berintegritas, berkinerja tinggi, bebas dan bersih KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara. Sejak era reformasi, kondisi birokrasi di Indonesia memang masih belum bisa dikatakan berada pada posisi yang baik, mengingat mentalitas birokrat masih belum menunjukkan kepedulian terhadap perubahan dan tuntutan masyarakat akan pelayanan. Banyak birokrat yang menjadi arogan dan seolah apatis dengan menganggap bahwa rakyatlah yang membutuhkan seorang birokrat. Selain itu, praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) juga tidak bisa dipungkiri kerap terjadi di instansi pemerintah. Komitmen dan konsistensi pemerintah untuk mewujudkan birokrasi yang bersih, akuntabel, dan profesional pun terus dipertanyakan.

Namun seiring perkembangan zaman yang tidak bisa dihindari, peta birokrasi di Indonesia kini dipaksa untuk digeser agar berjalan sesuai dengan pakemnya. Pemerintah pun bergerak untuk merumuskan sebuah peraturan agar menjadi landasan pelaksanaan reformasi birokrasi dengan mengeluarkan Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2011 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi Indonesia 2010-2025

Reformasi birokrasi merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mencapai good governance dan melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan

pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur. Melalui reformasi birokrasi, dilakukan penataan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintah yang efektif dan efisien. Reformasi birokrasi menjadi tulang punggung dalam perubahan kehidupan berbangsa dan bernegara. Secara singkat Reformasi birokrasi diartikan sebagai upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintah dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik (*good governance*). Tujuan dari reformasi birokrasi adalah terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik dengan aparatur berintegritas tinggi, produktif, dan melayani secara prima dalam rangka meningkatkan kepercayaan publik. Selanjutnya, Perencanaan kerja yang efektif juga menjadi salah satu faktor penentu dalam kinerja pegawai. Perencanaan kerja mencakup penetapan tujuan, penyusunan anggaran, alokasi sumber daya, serta pengendalian dan evaluasi pencapaian kinerja (Mardiasmo,2018).

Penerapan prinsip-prinsip *good governance* di sektor publik juga menjadi salah satu langkah penting dalam kinerja pegawai. *Good governance* mencakup aspek-aspek seperti partisipasi, aturan hukum, transparansi, responsivitas, dan orientasi konsensus. Namun, masih ditemukan fenomena ketidakpatuhan terhadap prinsip-prinsip ini pada berbagai instansi pemerintah, antara lain ketidaksesuaian rencana kerja dengan anggaran, waktu penyusunan yang terlambat, dan ketidaksesuaian jadwal pelaksanaan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *good governance* belum optimal. Selain *good governance*, penerapan *risk management* juga menjadi faktor krusial dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Penerapan manajemen risiko yang baik membantu organisasi dalam mengidentifikasi, menganalisis, dan mengelola risiko yang berpotensi mengganggu pencapaian tujuan.

Kombinasi dari penerapan *good governance*, manajemen risiko yang baik, dan perencanaan kerja yang efektif sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Ditjen Bina Keuangan Daerah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai bagaimana setiap variabel tersebut berkontribusi terhadap kinerja pegawai dan membantu dalam merumuskan strategi yang tepat untuk peningkatan kinerja pegawai pada Ditjen Bina Keuangan Daerah. Berdasarkan beberapa fenomena di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui Pengaruh Perencanaan Kerja, *Risk Management* dan *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai yang dilakukan Pada Ditjen Bina Keuangan Daerah, Kementerian Dalam Negeri.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara untuk memperoleh data, keterangan-keterangan serta fakta yang ada hubungannya dengan masalah penelitian. Menurut sugiyono (2014) metode penelitian adalah "cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan pendapat di atas, maka metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Dalam kaitan ini Sugiyono (2014) memberikan pandangan bahwa: Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Berdasarkan ketetapan pendekatan penelitian diatas, dapat dibentuk desain penelitian yang menggambarkan variabel penelitian serta bentuk pengaruh diantara variabel tersebut.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisis deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Ditjen Bina Keuangan Daerah dengan sampel sebanyak 76 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan

menggunakan metode pengumpulan data penelitian kepustakaan (library research) dan penelitian lapangan (field research) dengan kuisioner. Penelitian kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data mengenai teori yang mendukung penelitian. Sementara itu, penelitian lapangan dilakukan untuk mengetahui kondisi yang terjadi di lapangan secara lebih jelas dan membandingkan dengan teori yang telah didapatkan khususnya terkait pengaruh perencanaan kerja, risk management, dan good governance terhadap kinerja pegawai.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Pengaruh Perencanaan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengukuran dan pengujian pengaruh perencanaan kerja terhadap kinerja pegawai pada Ditjen Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri, di peroleh hasil bahwa perencanaan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun dengan hubungan pengaruh kategori “Rendah”. Hasil ini mengidentifikasi bahwa perencanaan kerja yang baik dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai dalam hal ini kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, dan kerjasama.

Adapun hal-hal yang perlu diperhatikan dalam perencanaan kerja, antara lain:

- a. Rencana strategis yang merupakan rencana 5 (lima) harus mencakup dan konsisten terhadap tujuan organisasi.
- b. Rencana kerja tahunan yang merupakan operasionalisasi dari rencana strategis sudah dilakukan pembagian (cascading) tugas dari level pimpinan/atas sampai bawahan serta di pantau dengan baik.
- c. Evaluasi dilakukan secara rutin, melakukan revisi apabila ditemukan ketidaksesuaian serta penyusunan laporan kinerja secara tepat waktu.
- d. Pengalokasian anggaran sesuai rencana kerja dengan tetap dilakukan pengendalian untuk mencegah penyimpangan.

Salah satu hal menarik adalah dengan hubungan pengaruh kategori “Rendah” menandakan bahwa perencanaan kerja baik terkait rencana strategis, rencana kerja, alokasi anggaran dan evaluasi hanya sedikit mempengaruhi kinerja pegawai sehari-hari baik dari sisi kuantitas, kualitas maupun Kerjasama dalam tim. Misalnya adanya efisiensi anggaran perjalanan untuk monitoring dan evaluasi, akan berpengaruh besar terhadap jumlah objek yang dilakukan monitoring dan evaluasi hanya sedikit berpengaruh terhadap laporan secara keseluruhan. Dengan kata lain, perencanaan kerja lebih banyak berpengaruh terhadap penugasan-penugasan tertentu tetapi lebih sedikit berpengaruh pada kinerja pegawai secara keseluruhan sehari-hari.

### 2. Pengaruh *Risk Management* (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengukuran dan pengujian pengaruh *risk management* terhadap kinerja pegawai pada Ditjen Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri, di peroleh hasil bahwa *risk management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun dengan hubungan pengaruh kategori “Rendah” hampir mendekati kategori “Sedang”. Hasil ini mengidentifikasi bahwa penerapan *risk management* yang baik dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai dalam hal ini kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, dan Kerjasama. Langkah-langkah strategis untuk memperkuat implementasi manajemen risiko, seperti:

- a. Identifikasi Risiko yang Komprehensif: Melakukan identifikasi risiko secara menyeluruh, termasuk mempertimbangkan risiko eksternal seperti perubahan kebijakan dan kondisi ekonomi yang dapat mempengaruhi operasional.
- b. Penilaian Risiko yang Mendalam: Melaksanakan penilaian risiko dengan cermat, termasuk menganalisis dampak potensial dari setiap risiko yang teridentifikasi.
- c. Implementasi Strategi Mitigasi Risiko: Mengembangkan dan menerapkan strategi mitigasi yang efektif untuk meminimalkan dampak risiko terhadap kinerja pegawai.

- d. Pelaporan dan Pengendalian Secara Berkala: Menyusun laporan pengendalian risiko secara rutin untuk memantau efektivitas strategi mitigasi dan melakukan penyesuaian jika diperlukan

Dengan hubungan pengaruh katagori “Rendah” menuju “sedang” menandakan bahwa *risk management* cukup mempengaruhi kinerja pegawai sehari-hari baik dari sisi kuantitas, kualitas maupun Kerjasama dalam tim. Misalnya dengan tidak adanya identifikasi, penilaian, mitigasi maupun evaluasi resiko antara lain terhadap penugasan yang baru ataupun tugas mendadak akan berpengaruh efisiensi dan efektivitas pelaksanaan suatu pekerjaan karena memungkinkan adanya perbedaan persepsi, cara pandang, maupun cara kerja bagi setiap pegawai terhadap suatu penugasan/pekerjaan tersebut.

### 3. Pengaruh *Good Governance* (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengukuran dan pengujian pengaruh *good governance* terhadap kinerja pegawai pada Ditjen Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri, di peroleh hasil bahwa *good governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan hubungan pengaruh katagori “Kuat”. Hasil ini mengidentifikasi bahwa pelaksanaan *good governance* yang baik dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai dalam hal ini kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, dan kerjasama. Langkah-langkah strategis untuk memperkuat implementasi *good governance*, seperti:

- a. Transparansi: Meningkatkan keterbukaan dalam pengelolaan anggaran dan kinerja organisasi, sehingga informasi dapat diakses oleh semua pihak yang berkepentingan.
- b. Akuntabilitas: Memastikan setiap tindakan dan keputusan dapat dipertanggungjawabkan, baik dalam penggunaan anggaran maupun pengelolaan sumber daya organisasi.
- c. Partisipasi: Mendorong keterlibatan aktif pegawai dari semua tingkatan dalam proses pengambilan keputusan, serta mempertimbangkan masukan dari pemangku kepentingan eksternal.
- d. Keadilan: Mengambil kebijakan yang adil dan tidak diskriminatif, serta memastikan bahwa setiap pegawai diperlakukan secara setara.

Dengan hubungan pengaruh katagori “Kuat” menandakan bahwa *Good Governance* sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai sehari-hari baik dari sisi kuantitas, kualitas maupun Kerjasama dalam tim. Dengan penerapan *good governance* yang baik akan memberikan efek kepuasan dalam bekerja, meningkatkan motivasi kerja, mengurangi konflik dan ketidakpastian, meningkatkan transparansi, meningkatkan akuntabilitas, apalagi dengan diimbangi dengan penerapan *reward and punishment* yang jelas memberikan rasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan. Dengan kata lain, kinerja pegawai selain kembali kepada diri masing-masing juga perlu di dorong dengan penerapan *good governance* yang baik untuk menciptakan suatu iklim dan ekosistem dalam lingkungan pekerjaan yang dapat mempengaruhi semangat dan dorongan terhadap masing-masing pegawai.

### 4. Pengaruh Perencanaan Kerja (X1), Risk Management (X2), dan Good Governance (X3) Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengukuran dan pengujian pengaruh perencanaan kerja, risk management, dan *good governance* secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Ditjen Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri, di peroleh hasil bahwa perencanaan kerja, risk management, dan *good governance* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan hubungan pengaruh katagori “Kuat”.

Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan juga peningkatan kualitas perencanaan, peningkatan pelaksanaan risk management, maupun peningkatan *good governance*. Semua hal tersebut dapat menciptakan suatu ekosistem organisasi yang bekerja bersama, saling bergantung, serta memiliki peran dan kontribusi yang berbeda, namun saling terkait dan berinteraksi untuk mencapai tujuan organisasi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan perencanaan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan besaran pengaruh yang didapat tergolong katagori “Rendah”.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *risk management* terhadap kinerja pegawai, dengan besaran yang didapat tergolong katagori “Rendah” hampir menuju katagori “Sedang”.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *good governance* terhadap kinerja pegawai, dengan besaran pengaruh yang didapat tergolong katagori “Kuat”.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan perencanaan kerja, *risk management*, dan *good governance* secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, dengan besaran pengaruh yang didapat tergolong katagori “Kuat”.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2019). *Performance Management* (4th ed.). Pearson Education.
- Aguinis, H., & Pierce, C. A. (2019). Enhancing the Relevance of Organizational Research: A Framework for Improving the Practice of Human Resource Management. *Academy of Management Perspectives*, 33(2), 215-230.
- Barney, J. B. (2020). *Gaining and Sustaining Competitive Advantage* (5th ed.). Pearson Education.
- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (2020). Management: Leading and Collaborating in a Competitive World. *Journal of Business Management*, 19(2), 214-227.
- Boon, C., & Biron, M. (2019). The Role of Work-Related Stressors in Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 40(3), 278-293.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2020). *Ethical Leadership: A Review and Future*
- Buelens, M., & Van den Broeck, H. (2019). *Management and Organizational Behavior* (2nd ed.). Pearson.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Directions. *The Leadership Quarterly*, 31(5), 622-644.
- Gibbons, M., & Peters, S. (2021). *Risk Management Strategies in Organizational*
- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2019). *Managing Human Resources* (8th ed.). Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). Bumi
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2019). *Organizational Behavior and Employee*
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2020). *Work Motivation: History, Theory, Research, and Practice*. Sage Publications.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (4th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Performance. *Journal of Applied Behavioral Science*, 55(3), 255-275.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Settings. *Journal of Business Research*, 85, 146-159.
- Tampubolon, E. (2019). *Manajemen Kinerja Pegawai* (4th ed.). Andi Publisher.
- West, M. A., & Farr, J. L. (2020). Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies. *Journal of Applied Psychology*, 67(4), 531-544