

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, bahkan pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja (Abdillah, 2011).

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2008). Organisasi adalah perserikatan orang-orang yang usahanya harus dikoordinasikan, tersusun dari sejumlah sub sistem yang saling berhubungan dan saling tergantung, bekerja sama atas dasar pembagian kerja, peran dan wewenang, serta mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai.

Organisasi berisikan orang-orang yang mempunyai serangkaian aktivitas yang jelas dan dilakukan secara berkelanjutan guna mencapai tujuan organisasi. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai, dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi, dimana manusia sebagai pendukung utama setiap organisasi apapun bentuk organisasi itu (Mulyadi dan Rivai, 2009).

Jaksa Agung Muda Tindak Pidana Khusus (JAM PIDSUS) adalah unsur pembantu pimpinan dalam melaksanakan sebagian tugas dan wewenang serta fungsi kejaksaan di bidang yustisial mengenai tindak pidana khusus. JAM PIDSUS yang merupakan bagian dari organisasi dari Kejaksaan Agung mempunyai tugas yang tidak ringan dalam penegakan hukum pada bidang – bidang khusus. Sebagai bagian dari organisasi, JAM PIDSUS untuk mencapai kesuksesan atau kinerja yang sesuai harapan perlu memperhatikan hal – hal yang ada di dalamnya termasuk adalah sumber daya manusiannya (Jaksa- jaksanya).

Kondisi ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang penting, dan faktor manusia inilah yang menentukan keberhasilan atau masih terjadinya hambatan suatu kegiatan. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia, para pengelola usaha mulai mencari konsep atau metode dalam pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) serta strategi – strategi dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (kinerja jaksa), baik secara langsung maupun dengan variabel intervening. Hasil penelitian dari Shofwa (2013) bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Sidik (2016) dimana melalui spiritual leadership maka tingkat kesejahteraan spiritual individu akan meningkat, pekerja akan melakukan apa yang diperlukan dalam mewujudkan visi bersama, terdorong untuk terus bekerja lebih baik sehingga prestasi kerjanya akan meningkat.

Hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Sulistyono (2009) yang menunjukkan kepemimpinan spiritual tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Kakiy (2017) dimana Hal lain yang membuat tidak adanya pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan spiritual terhadap kinerja guru adalah hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah bahwa faktor masa kepemimpinan yang terlalu lama membuat guru memiliki persepsi negatif sehingga guru lebih mengejar insentif yang tinggi yaitu sertifikasi guru dan mengakibatkan tugas yang diberikan kepada guru tidak berjalan dengan baik. Masa kepemimpinan yang cukup lama.

Dalam organisasi ada dua pihak yang saling tergantung dan merupakan unsur utama dalam organisasi yaitu pemimpin sebagai atasan, dan pegawai sebagai bawahan (Mulyadi dan Rivai, 2009). Kepemimpinan pemimpin dalam suatu organisasi dirasa sangat penting, karena pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi yang biasa tertuang dalam visi dan misi organisasi (Suranta, 2002). Kepemimpinan ialah kemampuan dan keterampilan seseorang atau individu yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja, untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa, sehingga melalui perilaku yang positif tersebut dapat memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi (Siagian, 2002). Kemudian Basuki dan Susilowati (2005) menyatakan bahwa pemimpin merupakan titik sentral dalam manajemen, sedangkan manajemen merupakan titik sentral dari organisasi.

Mulyadi dan Rivai (2009) memaparkan bahwa pemimpin dalam kepemimpinannya perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Gaya kepemimpinan yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Handoko, 2003). Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprsetasi (Suranta, 2002). Dengan kata lain gaya kepemimpinan atasan dapat berpengaruh pada kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Jaksa Agung Muda Tindak Pidana Khusus berkedudukan di Ibu Kota Jakarta tepatnya di Jl. Sultan Hasanuddin No. 1 Kebayoran Baru Jakarta Selatan membawai Eselon II sebanyak 10 (sepuluh) orang, Eselon III sebanyak 14 (empat belas) orang, Eselon IV sebanyak 8 (delapan) orang dan Jaksa Fungsional sebanyak 123 (seratus dua puluh tiga) Jaksa serta Pegawai Tata Usaha sebanyak 91 (sembilan puluh satu) orang, sehingga jumlah keseluruhan pegawai pada Jaksa Agung Muda Tindak Pidana Khusus sebanyak 246 (dua ratus empat puluh enam) pegawai.

Berdasarkan Peraturan Presiden (Perpres) Republik Indonesia Nomor : 38 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kejaksaan Republik Indonesia, yang kemudian ditindaklanjuti dengan Peraturan Jaksa Agung RI Nomor : PER-009/A/JA/01/2011 tanggal 24 Januari 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kejaksaan Republik Indonesia dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya Jaksa Agung Muda Bidang Tindak Pidana Khusus dibantu oleh jajaran unit kerja dibawahnya

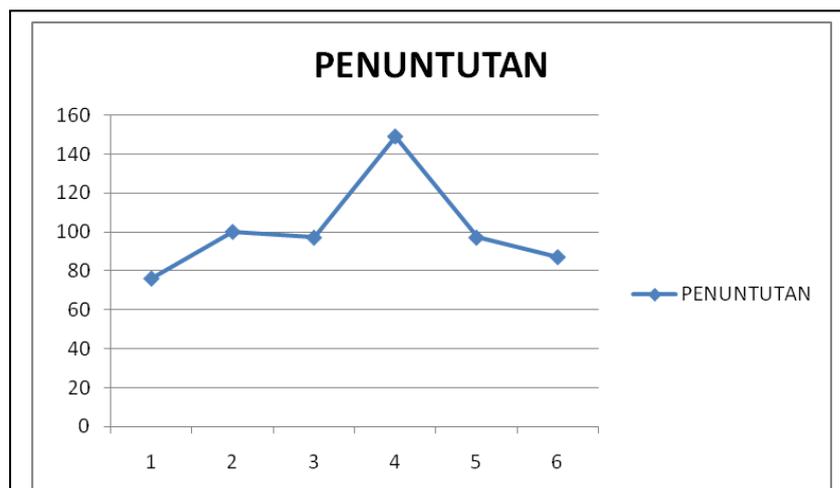
Kinerja jaksa Pidana Khusus di Kejaksaan Agung Jakarta juga masih belum menunjukkan peningkatan yang signifikan, bahkan ada kecenderungan mengalami penurunan kinerja yang ditandai dengan masih terdapat kejadian yang tidak tercapai target – target yang sudah dicanangkan. Berikut ini data berkenaan dengan indikator kinerja dari JAM PIDSUS.

Tabel 1.1
Perkembangan Penuntutan yang dilakukan oleh JAM – PIDSUS selama 5 tahun terakhir

Tahun	Target	Penuntutan	Capaian target	Perkembangan Naik (Turun)
2012	120	76	Tidak tercapai	-
2013	120	100	Tidak tercapai	31,58 %
2014	120	97	Tidak tercapai	(3,00 %)
2015	120	149	Tercapai	53,61 %
2016	120	97	Tidak tercapai	(34,90 %)
2017	120	87	Tidak tercapai	(10,31 %)

Sumber : JAM PIDSUS , 2018

Gambar 1. 1
Perkembangan Penuntutan yang dilakukan oleh JAM – PIDSUS selama 5 tahun terakhir



Sumber : JAM PIDSUS , 2018

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa target – target yang ditentukan lebih banyak tidak tercapai (pada tahun 2015 saja yang tercapai). Secara umum juga ada kecenderungan penurunan jumlah penuntutan oleh pihak kejaksaan. Penurunan tertinggi terjadi pada tahun 2016 dengan penurunan yang mencapai 34,90 % (awalnya 149 penuntutan menjadi 97 penuntutan). Pada tahun 2017 kembali terjadi penurunan penuntutan sebesar 10,31 % dari penuntutan sebesar 97 pada tahun 2016 dan sebesar 87 penuntutan pada tahun 2017. Terjadi penurunan jumlah penuntutan ini menunjukkan adanya penurunan kinerja dari JAM PIDSUS.

Salah satu faktor yang secara empiris dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah nilai spiritualitas di tempat kerja (*spiritual workplace*). Sebagaimana yang dikemukakan oleh Milliman *et., al.* (1999) yang mengklaim bahwa nilai spiritualitas memiliki efek positif, baik pada kesejahteraan pribadi maupun kinerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan Gani *et., al.* (2013), dimana spiritualitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan kondisi spiritual yang baik akan meningkatkan kinerja seseorang dalam bekerja, sedangkan agama hanya sebagai moderasi di antara hubungan keduanya. Harrington *et al.* (2001) menambahkan bahwa semakin banyak nilai dan aspirasi spiritual kongruen dengan organisasi, maka semakin besar

kemungkinan bahwa karyawan akan menemukan makna sebenarnya di tempat kerja.

Meskipun literatur dan minat spiritualitas di tempat kerja berkembang pesat, namun masih ditemukan ketidakjelasan dalam penerapannya terhadap kinerja organisasi. Giacalone, Jurkiewicz (2003) dan Fry (2005) menginginkan agar hubungan spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja secara empiris menunjukkan efek positifnya. Tujuan dasarnya adalah membuat area spiritualitas di tempat kerja lebih jelas dan umum untuk studi organisasi. Sehingga penelitian seperti yang dilakukan oleh Pratama (2014) dengan hasil spiritualitas secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja tidak terulang kembali. Sebab, manfaat spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja mampu untuk mencegah marginalisasi spiritualitas pada tempat kerja.

Berdasarkan uraian diatas menarik untuk diadakan penelitian berkenaan dengan kinerja dari Jaksa JAM PIDSUS yang dipengaruhi langsung *spiritual leadership* (kepemimpinan spiritual) ataupun yang dimediasi oleh variable *spiritual workplace*.

1.2. Perumusan Masalah

Sebagaimana diuraikan pada latar belakang, permasalahan dalam penelitian ini adalah adanya penurunan kinerja dari JAM PIDSUS. Penurunan kinerja jaksa ini ditandai dengan adanya penurunan jumlah penuntutan dari JAM PIDSUS. Permasalahan lainnya adalah adanya perbedaan pendapat mengenai pengaruh antara *spiritual leadership* terhadap kinerja pegawai. Hasil Shofwa (2013) dan Sidik (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual

terhadap kinerja pegawai, hal ini berbeda dengan penelitian dari sulisty (2009) dan Kakiey (2017).

Berdasarkan permasalahan diatas dapat diajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja jaksa di JAM PIDSUS ?
2. Bagaimana pengaruh *spiritual leadership* terhadap *spiritual workplace* di JAM PIDSUS ?
3. Bagaimana pengaruh *spiritual workplace* terhadap kinerja jaksa di JAM PIDSUS?
4. Bagaimana *spiritual workplace* mampu memediasi pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja jaksa di JAM PIDSUS ?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang akan dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja jaksa di JAM PIDSUS
2. Menganalisis pengaruh *spiritual leadership* terhadap *spiritual workplace* di JAM PIDSUS
3. Menganalisis pengaruh *spiritual workplace* terhadap kinerja jaksa di JAM PIDSUS

4. Variabel *spiritual workplace* mampu memediasi pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja jaksa di JAM PIDSUS

1.3.2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi Fakultas

Untuk menambah referensi bagi mahasiswa yang ingin mengadakan penelitian lebih lanjut tentang masalah yang sejenis dan sebagai tambahan informasi bagi pihak yang membutuhkan.

2. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang bagaimana *spiritual leadership* dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan *spiritual workplace* sebagai variabel *intervening*.

3. Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan konsep *spiritual leadership* dan *spiritual workplace* yang ada di dalam lembaga di Indonesia (khususnya milik Negara).

4. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi perbandingan antara teori atau konsep yang ada dalam dunia akademik dengan kenyataan (realitas) yang dalam dunia kerja secara nyata.