

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Eksistensi keberhasilan organisasi publik ditentukan oleh sumber daya manusianya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan selaras dengan strategi organisasi apabila dilakukan secara profesional. Untuk menjamin agar sumber daya manusia bekerjasecara maksimal, maka dibutuhkan perencanaan yang cermat agar kegiatan-kegiatan organisasi tersebut dapat berjalan secara terpadu dan terarah dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan, sehingga kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerjanya (Dessler, 2009). Dalam konteks pemerintahan yang kompetitif, adanya perubahan politik dan administrasi pemerintah otonomi luas kepada daerah Kabupaten dan Daerah Kota sebagaimana dimaksudkan dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, secara tersirat juga dimaksudkan agar masing-masing pemerintah daerah secara otonom mampu mempersiapkan diri memasuki era pemerintahan yang kompetitif tersebut.

Birokrasi yang diharapkan mampu menjadi motivator dan sekaligus menjadi katalisator dari bergulirnya pembangunan, ternyata tidak mampu menjalankan perannya sebagai birokrasi yang mengedepankan kemampuan penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi. Kualitas aparatur yang masih jauh dari memadai dan buruknya kinerja pemerintah ditunjukkan dengankonflik skandal etis(Akhtar, 2017).Skandal etis besar yang yang dilakukan lembaga

publik dapat dilihat dari banyaknya kasus yang dilakukan oleh pihak Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melakukan korupsi atau berbagai penyimpangan etis yang terjadi dalam biokrasi.

Berdasarkan hasil temuan inspektorat Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) atas 704 LKPD seluruh Indonesia yang dilaporkan pada tahun 2015 ditemukan 2.175 kasus kelemahan. BPK RI juga menemukan ketidakpatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan sebanyak 6.558 kasus yang meliputi kerugian, potensi kerugian, kekurangan penerimaan, penyimpangan administrasi, ketidakhematan, ketidakefisienan dan ketidakefektifan sehingga menyebabkan kerugian 11,49 triliun rupiah (Widiani, dkk, 2017). Menurut Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) bahwa modus terbesar terjadinya penyimpangan yang dilakukan PNS adalah bantuan dana desa, seperti pengadaan barang dan jasa yang tidak sesuai (fiktif), *mark up* anggaran yang tidak melibatkan masyarakat dalam musyawarah desa, penyelewengan dana dana desa untuk kepentingan pribadi, dan lemahnya pengawasan serta penggelapan aparat desa (Liputan6.com).

Beberapa skandal etis yang dilakukan oleh para aparatur pemerintah tersebut menunjukkan bahwa kepercayaan masyarakat terhadap kinerja aparatur masih jauh dari harapan. Hal tersebut tidak lepas karena perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai, seperti keinginan pegawai untuk tidak hanya mampu menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tugas pokoknya, akan tetapi juga mau melakukan pekerjaan yang ekstra seperti kemauan bekerja sama, saling tolong menolong, memberikan saran/masukan, keterlibatan secara aktif dari pegawai. Terkait dengan skandal etis aparatur, maka faktor yang

berperan dalam menentukan pencapaian kinerja pegawai, salah satunya adalah peran perilaku kerja Islami dari pegawai (*Islamic work ethics*) serta peran pemimpin yang spiritual dalam mengarahkan bawahannya.

*Islamic work ethics* merupakan seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang bersumber dari Al Qur'an dan Sunnah yang mengenai kerja dan kerja keras (Ahmad dan Musa, 2012). Etika kerja Islam dalam konsep manajemen cukup diabaikan. Etika kerja Islam yang sangat kuat pada kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan, kerja kreatif, menghindari metode yang tidak etis berkaitan dengan penimbunan kekayaan, kerja sama dan persaingan di tempat kerja berperan besar dalam menentukan kinerja karyawan. Sejumlah perilaku bermanfaat yang dihasilkan dari menempatkan *Islamic work ethics* dalam praktik, seperti kerja keras, komitmen, loyalitas kerja, kreativitas kerja, kerja sama dan daya saing yang adil di pasar. perilaku tersebut merupakan sumber daya manusia yang penting yang membentuk efektivitas, produktivitas dan kinerja pekerjaan (Kumar dan Rose, 2010)

*Spiritual leadership* merupakan kemampuan pemimpin dalam mengkombinasikan nilai-nilai, sikap dan perilaku yang dibutuhkan secara intrinsik untuk memotivasi satu sama lain sehingga memiliki perasaan akan daya tahan spiritual (Shofwa, 2013). Kepemimpinan spiritual sangat efektif dalam mempengaruhi pembentukan sikap dalam diri bawahan untuk berperilaku etis, karena pemimpin yang mempunyai sikap spiritual dapat menjadi panutan atau teladan bagi bawahannya dalam bekerja, menciptakan iklim perusahaan yang baik, sekaligus memberikan motivasi dan semangat kerja yang baik pula di dalam

organsiasi. Menurut Robbins (2012) menjelaskan bahwa kinerja dapat maksimal apabila didukung dengan empat fungsi manajemen, salah satunya adalah faktor kepemimpinan.

Provinsi Jawa Tengah sebagian besar wilayahnya terdiri atas desa, yaitu lebih dari 7.800 desa dan mayoritas penduduknya sekitar 65% dari 32,7 juta penduduknya adalah warga yang tinggal di desa. Mayoritas masyarakat yang tinggal di desa tersebut kebanyakan kaum marginal (miskin), yaitu pada September 2016 jumlah penduduk miskin di Jawa Tengah sebanyak 4,49 juta atau (13,19%) dengan distribusi penduduk miskin di pedesaan berjumlah 2,61 juta jiwa (14,88%) dan penduduk miskin diperkotaan sebanyak 1,88 juta (11,38%) (BPS, 2017). Berdasarkan data BPS bahwa jumlah penduduk di Jateng sekitar 4,7 juta orang, 2,8 juta (59,6%) diantaranya penduduk desa sehingga sudah semestinya fokus pemerintah Jateng diarahkan untuk pembangunan ke desa (Data Server Kemendagri Desember 2016). Dalam rangka mendorong terwujudnya percepatan pembangunan desa, pemberdayaan masyarakat desa serta untuk mewujudkan tujuan dan sasaran prioritas pembangunan Jawa Tengah, maka melalui Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dispermadesdukcapil).

Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dispermadesdukcapil) Provinsi Jawa Tengah merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas pokok dan fungsi memberikan pelayanan di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa guna menanggulangi permasalahan di Jawa Tengah. Berdasarkan tugas pokok dan fungsinya tersebut, maka dalam

memberikan pelayanan di bidang pemberdayaan masyarakat di Jawa Tengah yang dilakukan oleh DispermaDesdukcapil masih jauh dari yang diharapkan. Untuk mengetahui kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Tengah dapat dilihat pada data berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Matriks Pencapaian Target dan Realisasi RPJMD**  
**Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan**  
**Sipil Provinsi Jawa Tengah Tahun 2014-2016**

No	Indikator	2014		2015		2016		Total Tahun 2014-2016		
		T	R	T	R	T	R	T	R	Capaian
1	Jumlah LPMD/K yg dilatih (orang)	70	0	70	70	70	70	210	140	66.67
2	Jml KPM yg dilatih (org)	300	273	300	300	300	110	900	683	75.89
3	Jml aparat desa/kelurahan yg dilatih (orang)	105	105	105	105	105	0	315	210	66.67
4	Jumlah desa mandiri (desa)	45	6	45	45	30	35	120	86	71.67
5	Jml Posyantdu model/integrasi yg dibina (unit)	500	500	750	750	1,250	700	2,500	1,950	78.00
6	Jml UP2K yg aktif (unit)	200	66	200	0	200	200	600	266	44.33
7	Jml BUMDes yg terbentuk	148	152	183	0	213	207	544	359	65.99
8	Jml pasar desa yg direvitalisasi	461	246	223	311	230	176	914	733	80.20
9	Jml UED-SP yg aktif	248	205	333	216	418	245	999	666	66.67
10	Sertifikasi tanah masyarakat dlm kawasan lindung dan LP2B	1,500	900	1,750	1,259	1,250	1,125	4,500	3,284	72.98
	Total	3,577	2,453	3,959	3,056	4,066	2,868	11,602	8,377	72.20

Sumber :Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jawa Tengah, 2018

Ket :

T = Target

R = Realisasi

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa selama tahun 2014 hingga 2016 realisasi pencapaian RPJMD yang dilakukan Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jawa Tengah masih dari ekspektasi yang ditetapkan oleh pihak manajemen, yaitu dengan tingkat

pencapaiannya sebesar 72,20% dari target yang telah ditetapkan. Dengan masih rendahnya tingkat capaian realisasi RPJMD dari target yang telah ditetapkan tersebut memberikan indikasi jika kinerja organisasi secara berkelanjutan masih kurang maksimal, sehingga hal itu tentu akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Penelitian tentang kinerja SDM telah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu, seperti Subiyanto (2016), Sharbatoghlieet.al. (2013), Salahudin, et.al (2015), Shahreai, et.al (2016), Wahono dan Mustaqim (2016), Ardhiyyan dan Setiaji (2017) menunjukkan bahwa *Islamic work ethics* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Manan, et.al (2013) bahwa *Islamic work ethics* justru tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan Satriowati, et.al (2016), Helmy (2016), Arinnandya dan Hukama (2018), Wongkar, dkk (2018) menunjukkan bahwa *spiritual leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga dilakukan oleh Shofwa (2013) dan Cahyono, et.al (2014) bahwa *spiritual leadership* mampu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Sulistyono (2015) terjadi sebaliknya bahwa kepemimpinan spiritual justru tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya yang dilakukan organisasi dalam meningkatkan kinerja SDM". Dengan permasalahan tersebut, pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh *Islamic work ethics* dalam meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jawa Tengah?
2. Bagaimana pengaruh *spiritual leadership* dalam meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jawa Tengah?
3. Bagaimana pengaruh *Islamic work ethics* dalam meningkatkan kinerja SDM pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jawa Tengah?
4. Bagaimana pengaruh *spiritual leadership* dalam meningkatkan kinerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jawa Tengah?
5. Bagaimana pengaruh *organizational citizenship behavior* dalam meningkatkan kinerja SDM pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jawa Tengah?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Islamic work ethic* terhadap *organizational citizenship behavior*

2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *spiritual leadership* terhadap *organizational citizenship behavior*
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Islamic work ethics* dalam meningkatkan kinerja SDM
4. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *spiritual leadership* dalam meningkatkan kinerja SDM
5. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior* dalam meningkatkan kinerja SDM.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Kegunaan Secara Teoritis
  - a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai wacana dalam ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia terkait *Islamic work ethics*, *spiritual leadership* terhadap *organizational citizenship behavior* dan kinerja SDM.
  - b. Bagi Akademik, diharapkan dapat menjadi bahan referensi pembelajaran dan mengembangkan ilmu MSDM dalam pengaplikasian ilmu manajemen dan menjadi salah satu rujukan bagi penelitian yang akan dilakukan mendatang khususnya dalam peningkatan kinerja SDM.
2. Kegunaan Secara Praktis
  - a. Bagi pengusaha perorangan, diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan dalam pengambilan keputusan terkait *Islamic work ethics*,



*spiritual leadership* terhadap *organizational citizenship behavior* dan kinerja SDM.

- b. Bagi peneliti, dapat menjadi sarana pembelajaran sehingga diharapkan dapat menambah pengetahuan peneliti terutama berkaitan dengan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan Metodologi Penelitian.