

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam menjalankan organisasi, faktor manusia merupakan masalah utama dalam mencapai tujuan yang ada. Organisasi tidak mungkin terlepas dari manusia walaupun organisasi tersebut memiliki modal besar dengan didukung dengan teknologi modern. Bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan organisasi tidak mudah tercapai. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi organisasi untuk tetap bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Meskipun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang mumpuni, maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik (Pioh & Tawas, 2016).

Pemerintah daerah kabupaten/kota merupakan unsur wilayah pembantu dari pemerintah daerah provinsi yang dipimpin oleh sekretaris daerah, yang juga sebagai jabatan tertinggi PNS. Tugas dari sekretaris daerah adalah membantu kepala daerah dalam merumuskan kebijakan dan mengkoordinasikan kebijakan tersebut kepada Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Dalam menjalankan tugas sebagai PNS dituntut untuk menerapkan sikap seperti disiplin, jujur, tertib, transparan, loyal, bekerja dengan cermat, serta bertanggung jawab, seperti yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah

Nomor 53 Tahun 2007 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Presiden RI, 2007). Namun demikian masih banyak oknum PNS yang belum memenuhi kriteria tersebut, sehingga pada pelaksanaannya pemerintah mengeluarkan ketentuan yang memuat secara tegas kewajiban-kewajiban dan larangan-larangan yang harus dipatuhi oleh PNS (Koda et al., 2015). Meski pemerintah sudah mengeluarkan aturan kedisiplinan, namun yang terjadi di lapangan masih banyak oknum PNS yang berperilaku kurang disiplin dan kurang etis misalnya datang terlambat atau pulang lebih cepat dari waktu yang ditetapkan, atau datang tepat waktu, melakukan absen, lalu pergi meninggalkan kantor dengan alasan bervariasi, mereka kembali ke kantor lagi mendekati waktu absen sore, mengapa bisa demikian, penyebabnya antara lain karena kesadaran terhadap ketaatan terhadap aturan, rasa tanggung jawab, memiliki jiwa disiplin dari tiap individu masih rendah, selain itu terdapat kendala dalam penegakan aturan tersebut dalam beberapa kasus masih tergantung pada subyektifitas pimpinan atau pejabat pembina kepegawaian.

Salah satu profesi yang menjadi impian banyak orang di Indonesia adalah Pegawai Negeri Sipil, meskipun di negara lain profesi ini tidak menjadi primadona. Untuk menyandang profesi PNS pun memerlukan serangkaian perjuangan yang sulit dan melelahkan meskipun setelah dinyatakan lolos seleksi ternyata banyak oknum PNS yang memiliki kebiasaan buruk dan kurang beretika, dari hasil pengamatan di lapangan terdapat beberapa contoh kebiasaan buruk dan kurang beretika antara lain:

1. Bolos kerja. Menjadi PNS bukanlah pekerjaan yang mudah, mereka harus memberikan pelayanan terbaik dan konstan kepada masyarakat. Hajat hidup orang banyak bergantung pada pelayanan dari PNS. Meskipun mengemban tugas yang sangat penting ini sepertinya masih ada para abdi masyarakat yang mengabaikan. Mereka sering mencuri-curi waktu untuk kegiatan kepentingan pribadi, misalnya liburan meskipun bukan jatahnya untuk libur. Mereka masih kesulitan untuk tidak tergoda pada *hari kejeput* meskipun teguran lisan hingga teguran tertulis sudah dilakukan, tapi nampaknya belum menjadi solusi terbaik. Bolos kerja juga sering dilakukan pada saat hari pertama masuk kerja setelah libur panjang. Hanya karena malas mereka cari-cari alasan untuk tidak masuk kerja.
2. Jam kerja PNS sangat longgar. Pagi hari setelah absen pagi PNS dengan seenaknya pergi keluar kantor dengan salah satu alasan misalnya harus mengantar anaknya sekolah dan sebagainya, lalu saat waktunya pulang sekolah keluar kantor lagi untuk menjemput sekaligus mengantar pulang anaknya kadang hingga sore menjelang absen pulang kembali lagi ke kantor.
3. Pura-pura sakit. Beraneka ragam cara oknum PNS untuk bisa tidak masuk kerja. Mulai dari alasan kepentingan keluarga sampai agak ekstrim dengan alasan pura-pura sakit. Kadang sampai memalsukan surat dokter untuk bisa mendapatkan jatah “libur tambahan”.
4. Belanja pada jam kerja. Belanja adalah salah satu kegiatan yang disukai wanita. Dimana ada kaum hawa, kegiatan belanja tidak bisa dihindarkan.

Begitu pula dengan para kaum hawa yang berprofesi menjadi PNS. Beberapa oknum PNS wanita sering terlihat berjalan-jalan di pasar atau mall pada jam kerja dengan alasan yang dibuat-buat.

5. Perbuatan tidak terpuji pada saat upacara. Upacara bendera adalah kegiatan yang tidak hanya seremonial saja, namun juga mengajarkan kepada peserta upacara tentang arti disiplin. Dengan melaksanakan upacara bendera diharapkan bisa membentuk kedisiplinan diri dan bisa menghargai jasa-jasa para pahlawan yang telah memperjuangkan kemerdekaan. Yang terjadi, sering pada saat upacara dilaksanakan peserta upacara malah sibuk ngobrol, sikap tubuh juga seenaknya yang semestinya posisi sikap sempurna, malah beberapa ada yang main ponsel, entah itu menelepon karena penting atau hanya iseng-iseng saja, ada juga yang berteduh sambil asik ngobrol. Mereka tidak bisa menahan diri sejenak agar pelaksanaan upacara lebih hikmah.
6. Tidak disiplin. Banyak oknum PNS yang kurang menghargai peraturan yang ditetapkan. Misalnya, pada ruang yang sudah tertulis “dilarang merokok” namun dengan seenaknya saja mereka masih merokok di ruangan tersebut. Ada juga yang mencuri waktu untuk merokok di kantin sambil ngopi dan ngobrol. Pada saat ketahuan dan ditegur bahkan tidak merasa melakukan kesalahan, biasa-biasa saja seperti tidak melakukan pelanggaran.
7. Bekerja tanpa target atau targetnya sangat longgar. Pekerjaan PNS tidak akan bikin stress, karena apa? Ada opini bahwa PNS dalam melaksanakan

tugasnya tanpa adanya target yang harus dicapai, atau kalau ada targetpun sangat longgar, jadi kesehariannya datang, sarapan dulu di kantin sambil baca koran atau sekedar nggosip, baru kemudian mulai bekerja. Kalau pekerjaannya tidak selesai tidak akan dimarahi pimpinan.

Selain dari sudut pandang diri PNS, ada juga anggapan masyarakat umum tentang PNS, antara lain:

1. PNS penampilannya kuno. Dalam melaksanakan tugas kesaharian, PNS dituntut untuk mengenakan seragam sesuai ketentuan yang berlaku, bahkan pada hari jumat pada saat mengenakan baju olahraga pun tidak bisa bebas mengekspresikan diri karena memang terikat pada ketentuan. Hal ini tidak sepenuhnya salah, karena PNS diharapkan dituntut harus berpenampilan rapi saat melaksanakan tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat.
2. PNS tidak bisa mengembangkan diri. PNS dianggap hanya melaksanakan kegiatan rutin dan statis. Dari situlah PNS sering dianggap bahwa kemampuannya tidak meningkat apalagi bila dibandingkan dengan pegawai swasta, jadi ada yang menyayangkan apabila ada anak muda yang sangat berkompeten malah bekerja seagai PNS, yang dianggap tidak bisa mengembangkan diri. Meskipun untuk saat ini pandangan seperti ini tidak sepenuhnya benar. Pada masa sekarang PNS telah bertrasnformasi sesuai kebijakan reformasi birokrasi. PNS selalu dituntut untuk meningkatkan kompetensinya secara belkala, untuk memenuhi tuntutan zaman juga kerena pemerintah menuntut PNS masa kini harus multi talenta. Tidak

hanya mahir dalam bidang birokratis, namun juga handal dalam urusan teknis. Sekarang tidak lagi PNS kemampuannya itu-itu saja. Telah banyak lulusan *cumlaude* dari universitas ternama di Indonesia dan juga masters dari kampus-kampus luar negeri semakin banyak tertarik untuk bekerja sebagai PNS.

Menjadi PNS seharusnya bisa menjadi panutan masyarakat, karena PNS mengemban tugas sebagai aparatur sipil yang sudah digaji mahal oleh pemerintah untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Ironis memang, di satu sisi PNS adalah suatu profesi yang banyak diminati, ini terbukti pada saat penerimaan CPNS peminatnya selalu banyak, namun sekaligus banyak yang memberikan penilaian negatif. Sebagai bahan ilustrasi, pada penerimaan CPNS tahun 2019, Kota Salatiga hanya membutuhkan sebanyak 237 formasi (Bkdiklatda Kota Salatiga, 2019b), namun jumlah pelamar yang memenuhi syarat administrasi sebanyak 2.322 orang (Bkdiklatda Kota Salatiga, 2019a).

Berbagai pendapat yang ada di kalangan masyarakat, masih terdapat opini yang menilai negatif terhadap kinerja PNS. Apakah persepsi ini benar, tidak semua yang disangka orang terhadap PNS sesuai dengan kenyataan pada saat ini. Dalam satu dasawarsa terakhir, pemerintah giat melaksanakan dan menerapkan kebijakan reformasi birokrasi untuk membenahi system kerja di kementerian, lembaga negara dan instansi pemerintah di daerah. Namun informasi lengkap terkait reformasi birokrasi masih kurang disampaikan kepada masyarakat sehingga masih terdapat persepsi buruk

terhadap kinerja PNS. Dalam pengembangan program peningkatan kompetensi PNS di sejumlah kementerian program pelatihan ada beberapa yang sifatnya wajib diikuti oleh PNS bahkan bisa dikenai sanksi apabila menolak untuk mengikutinya. Demikian juga untuk program pelatihan bagi PNS yang bekerja sebagai analis, penyusun data, dan lainnya yang tidak bertugas sebagai pelayanan masyarakat. Program pengembangan diri merakapun tak kalah massif, ada beberapa pendidikan dan pelatihan yang rutin diselenggarakan oleh kementerian dan lembaga Negara. Juga program untuk magang pada lembaga lain dari dalam dan luar negeri pun makin sering dilaksanakan.

Dinas Sosial merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang memiliki tugas mulia, yaitu membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah bidang sosial dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Dalam menjalankan tugas kedinasan dan pemerintahan dilaksanakan oleh aparatur pemerintah yang disebut Pegawai Negeri Sipil (PNS). Untuk memperoleh aparatur pemerintah yang memiliki etika kerja yang baik, banyak upaya yang bisa dilakukan salah satunya dengan meningkatkan profesionalisme aparaturnya, walaupun masih banyak cara-cara lain seperti dengan menciptakan sistem dan prosedur kerja yang efektif dan efisien. Dalam upaya mencapai tujuan organisasi manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang utama. Melalui manajemen tujuan organisasi direncanakan, diorganisir, digerakkan dan dikendalikan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Manusia sebagai subyek serta obyek sumber

daya manusia yang melakukan perilaku negatif tentu sangat berpengaruh pada hasil pekerjaan. Dengan demikian etika menjadi hal yang sangat penting dalam berorganisasi karena mengandung nilai-nilai yang akan mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal dan selalu disertai dengan payung hati nurani (Bakhri et al., 2018).

Manusia merupakan faktor penentu dalam keberhasilan suatu organisasi, maka dari itu setiap organisasi selalu berusaha akan meningkatkan kualitas SDM-nya. Sebuah pendapat bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung, (Januarista, 2015). Untuk meningkatkan kualitas individu memerlukan proses yang panjang, apalagi dengan latar belakang pendidikan dari masing-masing yang berbeda. Namun hal ini masih bisa diupayakan dengan memperbaiki kepribadian mereka.

Sikap dan perilaku masing-masing individu dalam menjalankan organisasi sangat menentukan keberhasilan. Salah satu yang mempengaruhi sikap tersebut adalah dengan menumbuhkan dan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Individu yang memiliki komitmen baik terhadap organisasinya akan lebih mungkin menerima perubahan dibandingkan dengan individu yang kurang berkomitmen, selama perubahan tersebut dinilai

bermanfaat bagi organisasi. Komitmen organisasi mencakup tiga pola pikir yang simultan yaitu, Komitmen Afektif, Komitmen Normatif dan Komitmen Berkelanjutan. Komitmen organisasi merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan. Untuk menumbuhkan komitmen individu bisa dimulai dengan menanamkan dan menjadikan etika kerja sebagai budaya dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, dalam hal ini adalah etika kerja islami. Sudah banyak penelitian dilakukan terkait dengan etika kerja, untuk mengetahui pengaruhnya terhadap berbagai hal namun variabel yang digunakan adalah etika kerja protestan.

Menurut (Wahyudi, 2012), perlu ada penelitian replikasi berikutnya dengan melibatkan variabel kontrol atau moderator yang mampu memberikan penjelasan lebih mendalam tentang fenomena etos kerja dalam adat ketimuran. Dalam penelitian tersebut komitmen organisasi diperlakukan sebagai satu variabel yang utuh, sementara hasil penelitian lain menyebutkan bahwa komitmen masih bisa dikelompokkan lagi. Hal ini menarik untuk diteliti guna mengetahui pengaruh komitmen, baik afektif, normatif serta komitmen berkelanjutan, etika kerja islami dalam meningkatkan kinerja individu dalam organisasi. Dengan adanya permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang peran etika kerja islami dalam meningkatkan Kinerja Individu di Kantor Dinas Sosial Kota Salatiga.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, selanjutnya permasalahan tersebut dirinci menjadi pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1.2.1 Bagaimana pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Individu di lingkungan Dinas Sosial Kota Salatiga?
- 1.2.2 Bagaimana pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Komitmen Afektif di lingkungan Dinas Sosial Kota Salatiga?
- 1.2.3 Bagaimana pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Komitmen Normatif di lingkungan Dinas Sosial Kota Salatiga?
- 1.2.4 Bagaimana pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Komitmen Berkelanjutan di lingkungan Dinas Sosial Kota Salatiga?
- 1.2.5 Bagaimana pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Individu di lingkungan Dinas Sosial Kota Salatiga?
- 1.2.6 Bagaimana pengaruh Komitmen Normatif terhadap Kinerja Individu di lingkungan Dinas Sosial Kota Salatiga?
- 1.2.7 Bagaimana pengaruh Komitmen Berkelanjutan terhadap Kinerja Individu di lingkungan Dinas Sosial Kota Salatiga?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengembangkan model peningkatan kinerja sumber daya manusia dengan memasukkan etika kerja islami yang dipengaruhi oleh komitmen afektif, normatif dan berkelanjutan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat antara lain:

1.4.1 Manfaat teoritis,

Sebagai bahan kajian dalam menambah pengetahuan dalam bidang komitmen afektif, normatif dan berkelanjutan bagi pegawai Dinas Sosial Kota Salatiga

1.4.2 Manfaat praktis,

1.4.2.1 Bagi pegawai di kantor Dinas Sosial Kota Salatiga, dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia dengan memahami lebih mendalam arti komitmen afektif, normatif dan berkelanjutan dengan peningkatan pemahaman Etika islami dalam bekerja.

1.4.2.2 Bagi peneliti, penelitian ini mampu memberikan pengetahuan dan wawasan mengenai komitmen afektif, normatif dan berkelanjutan yang disinergikan dengan Etika kerja islami dalam melaksanakan tugas di kantor Dinas Sosial Kota Salatiga.