

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam pengelolaan suatu institusi dibutuhkan tenaga kerja dan motivasi kerja yang tinggi. Tenaga-tenaga yang ahli dibentuk oleh pendidikan dengan pemberian pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai serta sikap-sikap tertentu. Proses tersebut berlangsung secara formal dan non formal. Wawasan kehidupan merupakan salah satu faktor motivasi yang berada pada cara-cara hidup manusia, penemuan teknologi serta kecakapan-kecakapan (Lupiyoadi, 2004: 42).

Setiap instansi membutuhkan tenaga yang memiliki kreatifitas, ketekunan dan ketrampilan untuk mengelolanya sehingga tujuan instansi tercapai. Keberhasilan suatu instansi tidak semata-mata ditentukan oleh jumlah Sumber Daya Manusia yang tersedia, tetapi juga ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia itu sendiri. Huber (2003) mengemukakan orientasi belajar sebagai upaya meningkatkan pengetahuan dalam rangka mempengaruhi perilaku organisasi. Orientasi belajar merupakan upaya untuk mewujudkan organisasi ke arah yang lebih baik sesuai dengan perkembangan zaman.

Dalam lingkup instansi maupun dalam organisasi, pegawai terikat oleh norma-norma atau aturan yang harus dijalankan. Aturan-aturan yang bersifat mengikat tersebut menuntut komitmen dari pegawai untuk melaksanakannya. Komitmen lebih cenderung pada upaya kesadaran diri untuk melaksanakan aturan

yang mengikat dirinya. Komitmen diperlukan dalam rangka memajukan suatu profesi maupun organisasi (Abu Ahmadi, 2002). Terjadinya perubahan aturan dengan adanya otonomi daerah membutuhkan perubahan yang mendasar yang harus diimbangi dengan tingkat pengetahuan pegawai untuk melaksanakan aturan tersebut, baik dilakukan melalui kegiatan dalam skala yang besar seperti pendidikan dan latihan maupun dalam lingkup yang kecil yaitu pembinaan oleh pimpinan masing-masing (Uus Toharudin, 2005).

Kompetensi pegawai atau kinerja pegawai dengan adanya perubahan aturan memang sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi, komunikasi antar pegawai serta adanya komitmen untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi seiring dengan adanya aturan baru (Toharudin, 2005). Dengan adanya komitmen tersebut, seorang pegawai akan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Sebagaimana hasil penelitian Andreas Budihardjo (2013) yang menyatakan bahwa komitmen afektif dan orientasi belajar berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian Kun Yu (2016) yang juga menunjukkan pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja. Akan tetapi penelitian Udin (2015), Wahyudi (2013) justru menunjukkan bahwa komitmen afektif tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Etika kerja sangat dibutuhkan dalam rangka kehidupan organisasi, mengingat etika akan berpengaruh terhadap komunikasi dalam organisasi maupun komunikasi dengan mitra di luar organisasi. Etika dalam bekerja juga akan

memberikan pengaruh terhadap bagaimana seorang aparatur Pemerintahan memberikan pelayanan serta berkomunikasi kepada masyarakat.

Etika kerja Islami berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam bekerja, karena dengan etika kerja Islami akan tercipta stimulus terhadap sikap perilaku bekerja yang positif, yang selanjutnya perilaku bekerja yang positif akan memberikan hasil yang lebih, sebagai contoh yaitu dedikasi yang tinggi dan komitmen yang kuat, kerja keras serta sikap kerja lainnya terhadap pekerjaan. Hal tersebut dapat dilihat dari sikap jujur dan bisa dipercaya dalam menjalankan tugas, amanah dalam melaksanakan pekerjaan serta bekerja dengan cerdas, sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien (Hakim, 2012).

Beberapa tahun terakhir ini, Pemerintah dinilai kurang optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya laporan masyarakat terkait pelayanan publik. Hal tersebut dibuktikan dengan meningkatnya aduan masyarakat mengeluhkan tentang pelayanan publik Pemerintah kepada masyarakat. Penilaian masyarakat terhadap kinerja Pemerintahan lebih dikarenakan oleh faktor sumber daya manusia (PNS) yang kurang profesional. Tuntutan masyarakat pada kebutuhan pelayanan yang prima perlu ditunjang dengan *image* birokrasi yang berkompeten dalam pelayanan pada masyarakat. Sumber daya manusia terutama PNS merupakan asset strategis untuk mewujudkan good governance. Penataan dari sumber daya aparatur Pemerintah sudah seharusnya lebih menekankan peningkatan kinerja dan menghidupkan kembali *image* aparatur Pemerintah sebagai “*pelayan masyarakat*”. Lebih lanjut PNS juga diarahkan pada pelaksanaan tupoksi dalam penyelenggaraan

Pemerintahan yang lebih menekankan pada transparansi, akuntabilitas dan perhatian yang lebih terhadap pemberantasan korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN).

Oleh sebab itu Pemerintah dipandang perlu untuk melakukan pembenahan sistem menuju birokrasi yang profesional yang lebih mengedepankan kearah efisiensi serta profesionalisme birokrasinya. Sebagai pemecahan masalah tersebut, Presiden Joko Widodo mengeluarkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025. Reformasi birokrasi pada dasarnya adalah upaya pembaharuan yang mendasar pada sistem penyelenggaraan Pemerintahan yang pada intinya menyangkut aspek kelembagaan dan pelaksanaan serta peningkatan sumber daya manusia khususnya PNS.

Penetapan kebijakan-kebijakan Pemerintah dalam mendukung reformasi birokrasi memunculkan perubahan, kedudukan, tugas dan fungsi lembaga-lembaga Pemerintahan, baik Pemerintahan Pusat maupun Pemerintah Daerah yang berdampak pada perubahan kewenangan, perubahan beban dan karakteristik tugas masing-masing tingkatan Pemerintahan. Kebijakan Otonomi Daerah memposisikan Pemerintah Daerah sebagai unit Pemerintahan yang berfungsi untuk menyediakan pelayanan masyarakat secara efektif dan efisien, lebih mendekatkan Pemerintah sebagai penyedia layanan (*services provider*) kepada masyarakat sebagai penerima layanan (*services recipient*), sehingga menjadi tugas Pemerintah Daerah mengambil langkah-langkah perbaikan pelayanan umum terhadap masyarakat melalui peningkatan kinerja Aparatur Pemerintah.

Tabel 1.1
Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kabupaten Semarang

Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai Th. 2015	Nilai Th. 2016
a. Perencanaan Kinerja	30	13,19	16,63
b. Pengukuran Kinerja	25	6,07	8,47
c. Pelaporan Kinerja	15	9,77	10,34
d. Evaluasi Internal	10	2,95	3,88
e. Capaian Kinerja	20	15,03	9,02
Nilai Hasil Evaluasi		47,02	48,34
Capaian Kinerja		C	C

Sumber : KemenPAN-RB, 2017

Pada tabel 4.1, nampak hasil evaluasi terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Semarang tahun 2015-2016 yang telah dilaksanakan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, nilai secara keseluruhan evaluasi menunjukkan adanya peningkatan, akan tetapi dalam komponen capaian kinerja menunjukkan adanya penurunan yang cukup signifikan. Hal tersebut dirasa kurang bersinergi terhadap program *Reformasi Birokrasi* dan *Revolusi Mental* yang selama ini sedang digalakkan oleh Presiden Joko Widodo. Sehingga hal tersebut menjadi sebuah catatan yang harus diperhatikan oleh Pemerintah Kabupaten Semarang dalam mensinergikan *Program Reformasi Birokrasi* dan *Revolusi Mental*. Oleh karena itu diperlukan suatu pemecahan masalah yang berkaitan dengan perbaikan mentalitas atau moralitas pegawai yang menjadikan aparatur negara yang memegang prinsip etika yang kuat dalam upaya meningkatkan kinerja.

Berdasarkan fenomena tersebut, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Semarang. Dengan peran komitmen afektif, orientasi belajar serta etika kerja islami, diharapkan kinerja PNS akan meningkat. Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengembangkan sebuah model peningkatan kinerja sumber daya manusia yang berbasis etika kerja islami di Pemerintah Kabupaten Semarang. Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja sumber daya manusia berbasis etika kerja Islami.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "*Bagaimana meningkatkan kinerja SDM berbasis etika kerja islami pada PNS di Kabupaten Semarang*". Kemudian pertanyaan (*question research*) dalam studi ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja SDM?
2. Bagaimana pengaruh komitmen afektif terhadap etika kerja Islami?
3. Bagaimana pengaruh etika kerja Islami terhadap kinerja SDM?
4. Bagaimana pengaruh orientasi belajar terhadap etika kerja Islami?
5. Bagaimana pengaruh orientasi belajar terhadap kinerja SDM?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis bagaimana komitmen afektif terhadap kinerja SDM;
2. Untuk menganalisis bagaimana komitmen afektif terhadap etika kerja Islami;
3. Untuk menganalisis bagaimana etika kerja terhadap kinerja SDM;
4. Untuk menganalisis bagaimana orientasi belajar terhadap etika kerja Islami;
5. Untuk menganalisis bagaimana orientasi belajar terhadap kinerja SDM;

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan dilakukannya penelitian yang menyangkut pengelolaan sumber daya manusia Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Semarang, diharapkan dapat digunakan untuk :

- a. Memberikan kontribusi akademis bagi pengembangan ilmu pengetahuan dibidang kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan Komitmen afektif, orientasi belajar dan kinerja pegawai.
- b. Untuk memberikan gambaran keadaan yang terjadi di lapangan, yang selanjutnya dibandingkan dengan penerapan ilmu serta teori-teori yang

didapatkan selama dalam masa kuliah, agar dapat dikembangkan lebih mendalam bagi peneliti lainnya.

2. Manfaat Praktis

Kegunaan praktis dari hasil penelitian ini dimaksudkan untuk:

- a. Memberikan suatu informasi yang berguna dan bermanfaat bagi pihak-pihak lain yang membutuhkan, baik dari akademisi, Instansi Pemerintah, swasta maupun perorangan terutama dari aspek pengembangan sumber daya manusia.
- b. Diharapkan dari hasil penelitian ini, dapat digunakan sebagai masukan untuk para pejabat di lingkungan Pemerintah Kabupaten Semarang.