

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sangatlah penting karena dapat dikatakan manusia merupakan komponen utama kehidupan, meskipun kemajuan teknologi telah berkembang pesat dalam beberapa waktu terakhir. Faktanya, dengan semakin majunya teknologi, masih belum bisa menggantikan manusia dalam melakukan segala aktivitas kehidupan di dunia (Fitriyani et al., 2019)

Dalam konteks pembangunan dan pengembangan suatu daerah, sangat diperlukan sumber daya manusia yang merencanakan dan melaksanakan pembangunan. Keberadaan pejabat publik atau pegawai negeri sipil sebagai wakil pemerintah dan pejabat publik harus mampu melaksanakan tugas sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya serta mampu memberikan pelayanan masyarakat secara adil kepada seluruh masyarakat. Pegawai Negeri Sipil dalam hal ini harus mempunyai etos kerja yang tinggi dalam bekerja, mencapai tujuan kerja suatu daerah serta membantu menjalankan aparatur pemerintah yang mempunyai misi yang cukup sulit yaitu memberikan pelayanan yang memuaskan, pelayanan kepada masyarakat.

Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya bergantung pada bagaimana organisasi tersebut menciptakan keterampilan manusia tetapi juga pada bagaimana organisasi tersebut mendukung kapasitas kerja para karyawannya. Kapasitas kerja pekerja ditentukan oleh kemampuan fisik dan intelektualnya. “Dari perspektif manajemen, tantangannya bukanlah apakah setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda. Mereka memang berbeda, tetapi masalahnya adalah mengetahui bagaimana setiap orang bisa memanfaatkan kemampuan tersebut dan memanfaatkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan kemungkinan seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik” (Afifah, 2014).

Setiap perusahaan mengharapkan karyawan mereka menunjukkan kinerja yang baik, karena karyawan yang berkinerja optimal akan memberikan kontribusi yang

maksimal bagi perusahaan. Selain itu, karyawan yang berkinerja baik dapat membantu meningkatkan performa perusahaan secara keseluruhan. Dengan kata lain, kelangsungan hidup perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan memerlukan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkualitas serta memiliki kinerja tinggi. Oleh karena itu, pembinaan ASN secara intensif sangat diperlukan. Setiap organisasi mengharapkan peningkatan kinerja pegawainya agar tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai. Dengan demikian, peran sumber daya manusia sebagai penggerak utama organisasi berperan penting dalam kelangsungan organisasi. Individu dalam organisasi berperan sebagai penggerak, dan kinerja yang baik dapat tercapai melalui kemampuan setiap pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien (Arifin et al., 2022).

Banyak faktor yang penting bagi para pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka seperti adanya etos maupun motivasi kerja bagi pegawai itu sendiri. Etos kerja seorang pegawai tercermin melalui perilaku individu dalam bekerja, seperti mematuhi jam kerja, bertanggung jawab atas tugas-tugasnya, jujur dan menunjukkan antusiasme yang tinggi. Etos kerja mencakup berbagai kebiasaan positif seperti disiplin, kejujuran, tanggung jawab, ketekunan, dan kesabaran yang berlandaskan pada etika dilingkungan kerja. Tanpa adanya etos kerja seorang karyawan akan merasa terbebani oleh tugas-tugasnya dan hal ini dapat berdampak negatif pada produktivitas perusahaan, serta sulit mencapai target diharapkan (Saleh & Utomo, 2018).

Dalam ajaran Islam, bekerja bukan hanya untuk mengejar kepentingan dunia semata, tetapi juga memikirkan kehidupan akhirat. Manusia tidak akan selamanya tinggal didunia, sehingga penting untuk menyeimbangkan keduanya untuk meraih kebahagiaan di dunia dan akhirat. Seorang pekerja perlu berpegang pada etos kerja yang kuat serta keyakinan agama yang dianutnya. Etos kerja dalam Islam didasarkan pada nilai-nilai religius.

Menurut Asifudin, dijelaskan ciri-ciri etos kerja Islam berikut ini yang dapat dipelajari dan dirumuskan dari konsep keimanan, ilmu dan amal (bidin A, 2017)

1. Kerja Beraqidah

Iman yang kuat didasarkan pada tujuan yang dimiliki Allah dalam seluruh pekerjaan-Nya. Bukan karena ia malas atau bermalas-malasan, melainkan karena ia selalu dalam keadaan baik. Kelangsungan hidup sebagai kebutuhan bagi seluruh umat manusia di bumi merupakan jaminan yang jelas dari Allah, khususnya bagi mereka yang aktif bekerja

2. Kerja Berilmu

Sains memainkan peran yang sangat penting dalam bekerja, Ilmu pengetahuan berdasarkan wahyu ilahi menjadi landasan dasar dalam bekerja. Ilmu pengetahuan yang berdasarkan sunnatullah atau hukum alam yang timbul dari penemuan memungkinkan pegawai bersikap rasional, ilmiah, aktif dan kreatif, serta melaksanakan perencanaan yang baik, disiplin dan profesionalisme di bidangnya

3. Kerja Berdasarkan Sifat Ilahi

Sifat-sifat mulia bersifat universal, merupakan karakteristik yang dimiliki oleh Allah, dan memiliki keterkaitan yang erat dengan jiwa dan hati nurani manusia. Setiap orang yang mengalami pancaran energi positif dari sifat-sifat tersebut akan merasakannya dengan suka cita. Ini terjadi karena kualitas-kualitas tertinggi ada dalam setiap jiwa

4. Kerja Mengikuti Petunjuk-Nya

Ayat-ayat Alquran dan hadis Nabi Muhammad SAW cukup jelas karena petunjuknya memerintahkan atau mengajarkan umat Islam untuk bekerja secara aktif dan proaktif. Artinya mereka aktif memanfaatkan potensi yang dimiliki dan memanfaatkan sunnatullah di alam ini. Dalam pandangan Islam, orang yang tidak bekerja sama dengan orang yang tidak beribadah.

Etos kerja Islami bukan sekedar olah raga atau bekerja, melainkan kepribadian yang bermuatan moral, yang landasan moralnya telah diakui oleh Allah SWT agar umat Islam dapat menemukan kebahagiaan di dunia ini, yang merupakan cara

berjuang menuju makna hidup. Oleh karena itu, etos kerja erat kaitannya dengan semangat kejujuran dan profesionalisme yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Keberadaan karyawan suatu perusahaan mempunyai semangat kerja yang tinggi maka mereka akan melaksanakan pekerjaannya dengan efektif. Perilaku bertanggung jawab, kemauan dan keberanian melakukan inovasi proses kerja internal merupakan tanda tingginya etos kerja seorang pegawai. Pegawai yang menerapkan etos kerja Islami di tempat kerja memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja.

Selain etos kerja, faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Hasibuan, motivasi sangat penting karena ia berfungsi untuk memicu, mengarahkan, dan mendukung perilaku manusia, agar mereka bekerja dengan semangat dan mencapai hasil yang optimal. Motivasi menjadi semakin krusial karena manajer membagi tugas kepada bawahan dengan harapan agar pekerjaan tersebut dilakukan dengan baik dan selaras dengan tujuan yang diinginkan (Pristiyanti, 2016). Frederickson & Hart menyebutkan bahwa motivasi menyebabkan seseorang bekerja di sektor publik ketika mereka secara emosional yakin akan pentingnya pelayanan.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) merupakan lembaga pemerintah yang membawahi sektor pembangunan daerah. Bappeda sebagai lembaga pelayanan publik dikelola oleh suatu organisasi yang strukturnya memungkinkan dapat berfungsi dengan baik. Seiring berjalannya waktu, suatu organisasi juga harus mampu beradaptasi mengikuti perkembangan zaman dan persaingan global. Selain itu, Bappeda merupakan lembaga pemerintah yang bergerak di bidang pembangunan dan kemajuan daerah (Nurkarijah & Muzakir, 2022).

Bappeda Provinsi Jambi sesuai dengan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 57 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi mempunyai tugas pokok, yaitu “Membantu Gubernur Dalam Menentukan Kebijakan

Penyusunan Dan Pelaksanaan Kebijakan Daerah Di Bidang Perencanaan Pembangunan Daerah Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Yang Berlaku”. Bertitik tolak dari tugas pokok yang diamanatkan tersebut, Bappeda Provinsi Jambi telah menyediakan berbagai dokumen perencanaan yang dibutuhkan dalam proses pembangunan yang meliputi:

1. Dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Jambi Tahun 2016 – 2021
2. Dokumen Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Murni dan RKPD Perubahan sebagai dasar dalam penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Murni dan Perubahan APBD
3. Dokumen-dokumen kajian strategis perencanaan pembangunan Daerah Provinsi Jambi yang meliputi dokumen kajian bidang ekonomi, bidang sosial budaya, bidang sarana prasarana serta dokumen perencanaan bidang pemerintahan (Amalia Yunia Rahmawati, 2020)

Untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi dalam penyusunan serta penerapan kebijakan daerah dibidang perencanaan, sesuai dengan ketentuan Peraturan Gubernur Provinsi Jambi Nomor 46 Tahun 2020 tentang kedudukan dan susunan organisasi, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dan kualifikasi yang memadai. Kinerja pelayanan perangkat daerah dapat diukur dari ketercapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan seiring dengan misi yang ditetapkan oleh Kepala Daerah terpilih, sebagaimana tercantum dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD).

Tabel 1. 1 Indikator Kinerja Bappeda Provinsi Jambi
yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Provinsi Jambi

No	Indikator Kinerja Daerah	Kondisi Kinerja pada Awal Periode RPJMD Tahun ke 0	Target Kinerja Sasaran						Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD
			2016	2017	2018	2019	2020	2021	
1	Persentase capaian tahunan RPJMD terhadap target tahunan RPJMD	79,11 %	90 %	90 %	90 %	90 %	90 %	85 %	85 %
2	Persentase capaian kinerja RPJMD s.d tahun berjalan	0 %	45 %	45 %	45 %	45 %	45 %	45 %	45 %
3	Persentase kesesuaian pencapaian sasaran RPJMD dngn realisasi Tahunan bid. ekonomi	88,64 %	90 %	91 %	92 %	94 %	96 %	98 %	98 %
4	Persentase kesesuaian pencapaian sasaran RPJMD dgn realisasi tahun an Bidang Sosial Budaya	85,17 %	87 %	89 %	92 %	94 %	95 %	96 %	96 %
5	Persentase kesesuaian pencapaian sasaran RPJMD dgn realisasi tahun an Bidang PW, SDA dan LH	NA	NA	89 %	92 %	93 %	94 %	95 %	95 %
6	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	C	B	B	B	B	B	BB	BB

Sumber: Bagian Kesekretariatan Bappeda Provinsi Jambi

Dalam upaya mengoptimalkan daya guna dan hasil guna suatu perencanaan pembangunan, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) memiliki peran sentral sebagai lembaga perencana dalam menentukan muatan-muatan perencanaan yang strategis, mendesak, potensial dan prioritas dengan tuntutan perkembangan masyarakat yang dinamis dan partisipasi masyarakat yang terus

berkembang maka aparatur perencana harus meningkatkan kompetensi, pelayanan dan kinerja yang baik. Dari capaian kinerja yang telah dilaksanakan pada pelaksanaan pembangunan periode Tahun 2016 – 2021, maka terdapat beberapa faktor yang menjadi tantangan dan peluang bagi Bappeda Provinsi Jambi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya (Adolph, 2016)

1. Faktor Penghambat

- a. Penyusunan dokumen perencanaan pembangunan masih terkendala dengan ketersediaan data dan informasi yang belum memadai perangkat daerah
- b. Implementasi sinkronisasi dan sinergitas perencanaan antar tingkat pemerintahan masih terkendala
- c. Belum optimalnya pemanfaatan sistem informasi perencanaan, pengendalian, dan evaluasi perencanaan pembangunan daerah, belum diimplementasikan secara optimal.

2. Faktor Pendorong

Beberapa hal yang menjadi peluang bagi pengembangan pelayanan Bappeda Provinsi Jambi dalam melaksanakan tugas dan fungsi penyusunan dokumen perencanaan, evaluasi dan pengendalian pembangunan daerah yaitu dituntut mampu melaksanakan penyusunan dokumen perencanaan yang berkualitas dan menyediakan informasi evaluasi dan pengendalian capaian kinerja pembangunan daerah sebagai bahan pengambilan kebijakan atau keputusan.

Prestasi kerja antara pegawai negeri sipil dan pegawai swasta menunjukkan perbedaan, yang dapat menimbulkan masalah kualitas pelayanan (Alisiya & Fikriyah, 2022). Hasil survei oleh Dwiyanto dan rekan-rekan menyatakan bahwa pelayanan publik di pemerintah kabupaten dan kota masih rendah, disertai dengan keluhan yang banyak dari masyarakat. BAPPEDA, sebagai satu-satunya unit kerja pemerintah di bidang perencanaan, memiliki tanggung jawab melayani masyarakat, dan oleh karena itu, upaya terus-menerus diperlukan untuk meningkatkan kualitas

layanan. Sesuai dengan amanat Undang-Undang No. 25 Tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional (PROPENAS).

Seiring dengan semakin meningkatnya kesadaran masyarakat dan keinginan terhadap pelayanan yang berkualitas, cepat dan akurat di segala bidang, hal inilah yang diharapkan oleh masyarakat khususnya pelayanan publik. Semangat kerja karyawan dan aktivitas kerjanya memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari karyawan. Seorang pegawai yang menunjukkan semangat yang tinggi dalam bekerja akan terus berkinerja baik hingga mencapai kinerja terbaik. Seorang pegawai yang memiliki semangat dan gairah kerja yang besar tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Begitu pula dengan pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan mematuhi peraturan yang berlaku dalam lingkungan kerja yang memberikan tingkat kebahagiaan yang tinggi tanpa adanya rasa paksaan. Terakhir, pegawai yang menunjukkan semangat yang tinggi akan bekerja lebih baik dibandingkan pegawai yang malas karena waktu kerja dimaksimalkan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan yang telah ditentukan (Octaviani & Suryati, 2020).

BAPPEDA telah menerima kritik sejak pelaksanaan desentralisasi dan otonomi daerah (destoda). Beberapa kritik melibatkan fokus yang lebih besar pada administrasi perencanaan dan upacara pembangunan daripada kegiatan fungsional perencanaan. Selain itu, BAPPEDA dianggap kurang responsif dan adaptif terhadap tuntutan baru yang muncul seiring proses destoda, seperti demokratisasi, akuntabilitas publik, pemerintahan bersih, transparansi, partisipasi, dan kualitas layanan publik. Adapun kritik karena dianggap belum banyak melakukan perubahan institusional dan masih mengikuti pola pikir serta cara pandang lama dalam merumuskan perencanaan pembangunan daerah. Kritikan-kritikan ini menciptakan tantangan bagi BAPPEDA untuk melakukan perbaikan di masa depan. Penyusunan buku indeks kepuasan stakeholder terhadap mekanisme perencanaan pembangunan daerah dianggap sebagai langkah awal yang penting. Dengan mengidentifikasi dan memperbaiki kekurangan yang telah terjadi, BAPPEDA dapat

secara efektif mengambil langkah-langkah komprehensif guna memberikan layanan terbaik bagi semua pelaku pembangunan daerah (Bappeda Provinsi Jambi, 2013).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini mengkaji serta menganalisis faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dengan variabel Etos Kerja dan Motivasi Kerja yang di anggap berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Islam (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Jambi?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi?
3. Apakah etos kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Jambi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Jambi

3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah etos kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, Penelitian ini diharapkan meningkatkan pengetahuan tentang semangat kerja dan menawarkan solusi untuk masalah yang berkaitan dengan peningkatan kualitas kerja di perusahaan
2. Bagi pihak akademis, Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber pembelajaran dan penerapan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen, terutama manajemen sumber daya manusia
3. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk penelitian yang akan datang dan menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.