

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia adalah makhluk yang unik dan misterius. Tidak mudah untuk menyelidiki, menginterpretasi dan memahami ekspresi-ekspresi manusia. Rasanya akan sulit untuk bisa secara tepat mengenali manusia secara logis dan mendalam. Sebab, pengenalan tersebut berbeda dan sejalan dengan perbedaan teori-teori ilmiah yang dimiliki oleh mazhab-mazhab filsafat dan keyakinan keagamaan yang dianut manusia. Sementara itu, ilmu pengetahuan pun belum juga mampu mengungkapkan berbagai dimensi tentang alam mikro ini, seperti yang dikatakan Alexis Carrel dalam Syari'ati bahwa derajat keterpisahan manusia dari dirinya, berbanding terbalik dengan perhatiannya yang demikian tinggi terhadap dunia yang ada di luar dirinya (Syari'ati, 1992, 37) sehingga tidak heran bila Alexis mengatakan bahwa manusia sebagai "Makhluk yang misterius".

Kendati demikian, kita tidak mungkin menutup mata terhadap upaya-upaya yang terus dilakukan dalam mengenal manusia, sebagai makhluk yang memiliki substansi dan karakter tersendiri.

Hal itu disebabkan, mengetahui manusia berarti mengetahui diri kita sendiri, dan tanpa itu bisa saja individu akan terseret ke arah perilaku dan pemikiran yang condong negatif. Persoalan ini sendiri merupakan sejenis jurang kelemahan yang membuat manusia modern tidak mampu melakukan pemahaman yang benar terhadap makna dan konsep hidup yang ada di tengah kemajuan luar biasa yang dimilikinya dalam bidang ilmu pengetahuan, atau istilah yang dikatakan oleh Syari'ati mengutip pendapat Dewey membuat manusia (modern) lebih dungu ketimbang manusia primitif dalam hal menaklukkan dirinya (Syari'ati, 1992, 37).

Maka dari itu, manusia sebenarnya memerlukan sebuah peraturan untuk menata fitrahnya, yang dalam hal ini diwakili oleh keberadaan “agama” dalam kehidupannya. Agama dalam hal ini bisa menjadi belenggu dalam kebebasan manusia, namun juga mampu untuk memberikan jawaban-jawaban terhadap kegamangan manusia dalam menjalani kehidupannya. Tergantung dari sudut mana seseorang melihatnya. Apakah agama sebagai “belenggu” ataukah sebagai “pencerahan”. Seperti yang dikatakan oleh George Weigel yang dikutip Faturahman bahwa adalah sangat bodoh bagi para penganut agama untuk menolak bahwa agama dapat menjadi sumber konflik, tapi menurutnya juga, mengabaikan agama sebagai alat toleransi, pertumbuhan demokrasi, perdamaian dan resolusi konflik non-kekerasan adalah suatu kesalahan besar. (Faturahman, 2002, 31).

Agama mengajarkan mengenai moral. Moral untuk berinteraksi dengan lingkungannya, antar manusia, manusia dengan makhluk lainnya, dan manusia dengan Tuhannya. Sehingga dalam agama apapun ajaran tentang “moral” adalah sama, namun manusia sebagai objek dari doktrin-doktrin agama tersebut memiliki perbedaan dalam menangkap makna-makna dari ajaran-ajaran tersebut. Artinya, rasa keberagamaan (religiusitas) tiap-tiap individu berlainan, hal itu bisa disebabkan karena faktor pendidikan, faktor keluarga, faktor usia dan faktor lingkungan. Tapi pada dasarnya setiap manusia itu memiliki rasa keberagamaan (religiusitas). Sehingga, tidak salah kalau masih ada orang yang “beragama” masih memiliki “moral” yang dalam pandangan manusia lainnya adalah kurang baik dan menyimpang dari aturan yang telah ditentukan.

Keberagamaan atau religiusitas dapat diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan manusia. Hal itu mencirikan bahwa keberagamaan adalah sistem yang berdimensi banyak. Aktifitas beragama bukan hanya terjadi ketika individu melakukan ritual keagamaan (beribadah), Melainkan juga ketika melakukan aktifitas lain yang didorong oleh kekuatan supranatural.

Bukan hanya yang berkaitan dengan aktifitas yang tampak, tetapi juga aktifitas yang tidak tampak yang terjadi didalam hati individu tersebut.

Selain itu para ahli juga sepakat bahwa agama berpengaruh kuat terhadap tabiat personal dan sosial manusia. Bagian dari tabiat sosial termasuk didalam hal bekerja. Rasa keberagamaan (religiusitas) memiliki peran yang tidak kecil untuk memompa semangat seseorang dalam bekerja. Secara teoritis akan sangat berbeda kinerja seseorang dalam bekerja antara yang tidak memiliki dasar agama yang kuat dengan yang memiliki dasar agama yang telah tertempa melalui pengalaman dan pemahaman yang benar terhadap keyakinan agamanya.

Beriringan dengan religiusitas tentu juga tidak lepas dengan yang namanya kecerdasan spiritual. McCormick (1994), Mitroff, dan Denton (1999) dalam penelitiannya membedakan kecerdasan spiritual dengan religiusitas di dalam lingkungan kerja. Religiusitas lebih ditujukan pada hubungannya dengan Tuhan sedangkan kecerdasan spiritual lebih terfokus pada suatu hubungan yang dalam dan terikat antara manusia dengan sekitarnya secara luas.

Menurut Agustian (2001), kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya dan memiliki pola pemikiran integralistik serta berprinsip hanya karena Allah.

Dengan adanya kecerdasan spiritual yang mengiringi religiusitas dalam diri individu, bisa menjadikan dia merasa tenang dalam menjalani kehidupan sosial, hal itu juga berlaku ketika bekerja, karena individu tersebut merasa pekerjaan yang dilakukannya adalah termasuk ibadah kepada Allah. Dan individu yang memiliki kecerdasan spiritual yang bagus akan memberi makna ibadah disetiap pekerjaan yang dilakukannya. Secara tidak langsung hal tersebut dapat meningkatkan kinerja dari individu itu sendiri.

Faktor selain Religiusitas dan Kecerdasan spiritual yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal menurut Goleman (2005:44) yaitu kecerdasan emosional. Penelitian Goleman (1999: 50) mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual hanya menyumbang kira-kira 20% bagi faktor-faktor yang menentukan sukses dalam hidup dan yang 80% lainnya diisi oleh kecerdasan emosional yang meliputi kemampuan untuk memotivasi diri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga beban stress agar tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa.

Selain itu Dalam penelitiannya, Goleman (2005:45) menunjukkan sederetan bukti bahwa kecerdasan intelektual bukanlah prediktor yang dominan dalam perkembangan karir seseorang, melainkan adalah kecerdasan emosional. Salah satunya adalah ketika semakin tinggi jabatan seseorang dalam suatu perusahaan, maka semakin krusial peran kecerdasan emosional, karena seorang dengan jabatan yang tinggi memiliki tanggung jawab yang semakin besar dan masalah pekerjaan yang bertambah kompleks. Untuk itu diperlukan kecerdasan emosional yang matang dalam mengelola masalah yang muncul dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaan.

Objek dalam penelitian ini adalah kantor Kemenag Kota Bukittinggi. Kemenag merupakan sebuah instansi yang membidangi urusan keagamaan. Dalam melaksanakan tugas, Kementerian Agama menyelenggarakan fungsi :

1. Perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang keagamaan;
2. Pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab Kementerian Agama;
3. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian Agama;
4. Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan Kementerian Agama di daerah;

5. Pelaksanaan kegiatan teknis yang berskala nasional; dan
6. Pelaksanaan kegiatan teknis dari pusat sampai ke daerah.

Kemenag Bukittinggi mempunyai pegawai sebanyak 354 orang terdiri dari 31 orang pegawai kantor dan 323 orang lainnya adalah pegawai KUA di tiga kecamatan Kota Bukittinggi serta tenaga pendidik yang berada dibawah naungan Kemenag Kota Bukittinggi. Yang menjadi subjek penelitian ini adalah pegawai Kantor Kemenag Bukittinggi yang berjumlah 31 orang. Pegawai tersebut terbagi menjadi 5 Subag yaitu, Subag tata usaha, subag bimas islam, subag pendidikan islam, subag penyelenggara haji dan subag penyelenggara syariah.

Setelah Peneliti melakukan survei dan wawancara dengan analis jabatan Kemenag Kota Bukittinggi, peneliti mendapatkan beberapa poin penting terkait kinerja dan permasalahan kinerja dari pegawai kantor Kemenag Kota Bukittinggi.

Kemenag Kota Bukittinggi melakukan evaluasi kinerja pegawainya 2 kali dalam satu tahun. Evaluasi yang dilakukan oleh Kemenag Kota Bukittinggi berasal dari hasil desain kerja internal berupa laporan kinerja harian masing-masing pegawai. Selain itu 1 kali dalam satu bulan Kepala Kemenag Kota Bukittinggi akan melakukan pemeriksaan secara langsung kinerja pegawainya.

Menurut Analis Jabatan kemenag Kota Bukittinggi, yang menjadi permasalahan terbesar berkaitan dengan kinerja pegawai kantor Kemenag Kota Bukittinggi adalah disiplin kerja dan cara kerja dari pegawai.

Permasalahan disiplin kerja berkaitan dengan absen dan pencapaian target. Berkaitan dengan absen, dikarenakan Kemenag Kota Bukittinggi menggunakan *finger print* dalam melakukan absen, kadangkala ada beberapa pegawai yang hanya datang ke kantor untuk mengambil absen masuk pagi saja, lalu pergi ke luar kantor untuk hal yang tidak berkaitan

dengan urusan kantor dan masuk kembali setelah absen istirahat siang, mereka melakukan hal itu karena merasa bahwa pekerjaannya itu sedikit. Mengakibatkan pekerjaan dari pegawai itu sering bertumpuk dan kadangkala tidak mencapai target yang diberikan. Selain itu ada beberapa pegawai yang bermasalah dalam absennya karena sering tidak masuk kantor tanpa ada kabar.

Permasalahan cara kerja terlihat dari kurangnya inisiatif dari pegawai Kemenag Kota Bukittinggi dalam melakukan sebuah pekerjaan, harus menunggu arahan dan instruksi dari pimpinan. Selain itu beberapa pegawai masih ada yang kurang memahami *Job description* yang diberikan kepadanya yang berakibat tidak tercapainya sasaran dan target dari pegawai itu. Jika permasalahannya masih berulang, Kemenag akan mencoba memutasi pegawai tersebut ke bagian lain.

Pelayanan pegawai di Kemenag Kota Bukittinggi perlu ditingkatkan terutama dari budaya 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan dan Santun), yang menjadi budaya dari Kemenag Kota Bukittinggi.

Cara kerja pegawai Kemenag Kota Bukittinggi lainnya yang masih kurang bagus, terlihat dari masih banyaknya pegawai yang bersantai-santai serta menunda-nunda pekerjaan mereka dan masih adanya pegawai yang pergi keluar kantor sebelum jam istirahat tanpa ada keperluan dan tidak seizin atasan.

Permasalahan Kinerja Pegawai Kemenag Bukittinggi terlihat dari hasil Penilaian Prestasi Kerja PNS pada tahun 2016, ada beberapa pegawai yang laporan kerjanya dikembalikan karena hasilnya buruk, terutama dalam masalah disiplin kerja. Pegawai tersebut tidak masuk kantor lebih dari 5 hari dalam 1 bulan tanpa ada kabar. Mengakibatkan pegawai itu tidak menerima

tunjangan makan dan tunjangan kerja, selain itu pegawai yang bermasalah tersebut terancam dimutasi oleh Kemenag Kota Bukittinggi.

Selain itu tim auditor itjen Kemenag RI telah melakukan audit kinerja secara objektif di Kemenag Kota Bukittinggi pada tahun 2015, hasil yang diterima adalah cukup baik/normal. Metode pengukuran Capaian Kinerja yang digunakan adalah metode pengukuran kinerja *Balanced Scorecard* yang terfokus pada tiga hal yaitu : Pertama *Stakeholders*, Kedua dari Perspektif Internal Proses dan ketiga Perspektif Keuangan. Dari hasil audit kinerja tersebut didapatkan kesimpulan bahwa kinerja dari Kemenag Kota Bukittinggi masih banyak yang perlu ditingkatkan. Terutama dari segi keterbukaan terhadap laporan keuangan dan penguatan internal kantor .

Tahun 2016 Kemenag Kota Bukittinggi juga melakukan penilaian Indeks kepuasan masyarakat terhadap Kemenag Kota Bukittinggi. Survei ini dilakukan dengan menggunakan teknik survei kuisioner dan wawancara kepada responden yang telah mendapatkan pelayanan dari Kemenag Kota Bukittinggi. Didapatkan kesimpulan bahwa Kemenag Bukittinggi perlu melakukan pengendalian dan penguatan internal yang intens, memahami, mencermati dan mengamalkan 5 budaya kerja dalam pelayanan, serta peningkatan penerapan 5 S (Salam, Senyum, Sapa, Sopan dan Santun) dalam pelayanan di kantor Kemenag Kota Bukittinggi.

Kemenag Kota Bukittinggi sendiri sudah menerapkan konsep religiusitas ini dalam meningkatkan kinerja pegawainya, diantaranya adalah budaya berdoa dan membaca al-quran sebelum bekerja, kultum pada hari Jumat pagi membiasakan puasa sunah serta kegiatan shalat sunah dhuha di kantor, namun kegiatan tersebut tidak berjalan efektif karena hanya beberapa pegawai yang mempraktekkan konsep religiusitas tersebut dan mengimplementasikannya dalam bekerja.

Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai maka aspek kecerdasan emosional perlu ditingkatkan seperti mampu mengendalikan emosi, memiliki empati terhadap sesama dan mampu membangun hubungan yang baik dengan pegawai lain. Dan dengan membawa nilai-nilai religiusitas dan spiritualitas dalam bekerja, maka akan membuat pegawai merasa pekerjaan yang dilakukannya lebih bermakna dan sadar bahwa pekerjaan yang dilakukannya juga akan dipertanggungjawabkan kepada Tuhan Yang maha Esa.

Berdasarkan landasan latar belakang tersebut, maka peneliti memilih judul penelitian yaitu Pengaruh Religiusitas, Kecerdasan spiritual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja pegawai (Studi pada Kantor Kemenag Kota Bukittinggi).



1.2. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti dapat merumuskan masalah yang akan diteliti yaitu :

1. Bagaimanakah pengaruh religiusitas terhadap kinerja pegawai yang bekerja di kantor Kemenag Kota Bukittinggi?
2. Bagaimanakah pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai yang bekerja di kantor Kemenag kota Bukittinggi?
3. Bagaimanakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai yang bekerja di kantor Kemenag Kota Bukittinggi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan batasan permasalahan yang dikemukakan maka dalam penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh religiusitas terhadap kinerja pegawai yang bekerja di kantor Kemenag Kota Bukittinggi.
2. Mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai yang bekerja di kantor Kemenag Kota Bukittinggi.
3. Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai yang bekerja di Kantor Kemenag Kota Bukittinggi.

1.4 Manfaat Penelitian



Manfaat penelitian yang diharapkan dari seluruh rangkaian kegiatan penelitian serta hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Praktis

Bagi peneliti, manfaat praktis yang diharapkan adalah bahwa seluruh tahapan penelitian serta hasil penelitian yang diperoleh dapat memperluas wawasan dan sekaligus memperoleh pengetahuan empiris, mengenai Pengaruh religiusitas, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Sementara Bagi pihak-pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian dan bagi para pembaca, penulis berharap manfaat hasil penelitian dapat diterima sebagai kontribusi untuk menambah wawasan dan ilmu mengenai Pengaruh religiusitas, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Teoritis

- a. Bagi Universitas dan Ilmu Pengetahuan yaitu dapat menambah sumbangan pemikiran, memperkaya ilmu pengetahuan dan wawasan terutama yang berkaitan dengan religiusitas, kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, kinerja dan Manajemen Sumber Daya Manusia pada umumnya.
- b. Bagi peneliti berikutnya yaitu dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau untuk dikembangkan lebih lanjut, serta referensi terhadap penelitian yang akan dilakukan berkaitan dengan Religiusitas, kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, kinerja dan Manajemen Sumber Daya Manusia pada umumnya.

1.5 Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi dengan membahas mengenai religiusitas, kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional dan kinerja pegawai pada Kantor Kemenag Kota Bukittinggi dengan menggunakan data yang diperoleh dari kuisisioner, wawancara dan dokumentasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, ruang lingkup dan manfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang mendasari penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, definisi operasional, jenis dan sumber data, populasi dan teknik penentuan sampel, metode pengumpulan data dan teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai gambaran umum penelitian, gambaran umum dan identitas responden, analisis deskriptif penelitian, pengujian instrumen penelitian serta interpretasi hasil.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan yang merupakan penyajian singkat dari keseluruhan hasil penelitian yang diperoleh, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian dan saran yang diberikan kepada peneliti selanjutnya berkaitan dengan keterbatasan dari penelitian.